

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ZÉLIA FREIBERGER

TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO NA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: O CASO
DA CELEPAR

CURITIBA

2019

ZÉLIA FREIBERGER

TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO NA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: O CASO
DA CELEPAR

Tese apresentada ao Curso de Pós-Graduação
em Sociologia, Setor de Ciências Humanas,
Universidade Federal do Paraná, como requisito
parcial à obtenção do título de Doutora em
Sociologia.

Orientadora: Profª Drª Maria Aparecida Bridi

CURITIBA

2019

Catálogo na publicação
Sistema de Bibliotecas UFPR
Biblioteca de Educação Profissional e Tecnológica

F862 Freiburger, Zélia
Trabalho e flexibilização na tecnologia da informação: o caso da Celepar
[recurso eletrônico] / Zélia Freiburger - Curitiba, 2019.
276 p.: il.

Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de
Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, 2019.
Orientadora: Maria Aparecida Bridi
Inclui bibliografia

1. Flexibilização do trabalho. 2. Tecnologia da informação. 3. Empresas
públicas – Paraná. I. Bridi, Maria Aparecida. II. Título. III. Universidade
Federal do Paraná.

CDD 331.129



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO SOCIOLOGIA -
40001016032P2

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em SOCIOLOGIA da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da tese de Doutorado de **ZELIA FREIBERGER** intitulada: **TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO NA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: O CASO DA CELEPAR**, após terem inquirido a aluna e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua Aprovação no rito de defesa. A outorga do título de doutor está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 27 de Março de 2019.

MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI
Presidente da Banca Examinadora

MÁRIO LOPES AMORIM
Avaliador Externo (UTFPR)

RICARDO COSTA DE OLIVEIRA
Avaliador Interno (UFPR)

LUIZ EDUARDO GUNTHER
Avaliador Externo (UNICURITIBA)

MARIANA BETTEGA BRAUNERT
Avaliador Externo (UFPR)

AGRADECIMENTOS

Sinto-me honrada em concluir esta tese na sociologia do trabalho e tenho por princípio que nenhuma trajetória acontece isoladamente, tudo é uma construção social. Sob este olhar quero fazer aqui alguns agradecimentos a pessoas que foram importantes nesta minha caminhada do doutorado. Primeiramente agradeço a Deus e aos meus pais pelo dom da vida. Agradeço também aos meus irmãos (são 12) que cada um no seu devido tempo e jeito de ser colaborou para que eu me tornasse a pessoa que sou hoje. Tive o privilégio (por ser a 13ª e última da casa) de ter verdadeiros professores particulares (irmãos e irmãs) que acompanharam minhas lições de casa, em distintas áreas de conhecimentos fundamentais como matemática, língua portuguesa, leitura e interpretação de texto, história, geografia, etc. Manifesto aqui minha profunda gratidão por essa trajetória familiar!

Quero agradecer também pessoas muito especiais que estiveram presente em alguns momentos (ou quase todos) nessa longa jornada de estudos e que me apoiaram de muitas formas. À minha orientadora Prof.^a Dr.^a. Maria Aparecida Bridi, pela paciência e pelas leituras críticas do meu trabalho que só me fizeram crescer intelectualmente, sobretudo, por acreditar que eu fosse capaz de escrever e pensar sociologicamente questões relacionadas ao mundo do trabalho. Muito obrigada Prof.^a Bridi, pelas conversas, por acompanhar parte do meu estudo de campo, pelos livros emprestados, pelo diálogo sensível, especialmente quando soube me acolher no período crítico da escrita desta tese, no início de 2018, quando perdi um dos meus irmãos.

Aos professores que aceitaram compor a banca da minha qualificação: Prof. Dr. Ricardo Costa de Oliveira e Prof. Dr. Mário Lopes Amorim, obrigada pelas excelentes contribuições que me possibilitaram novos olhares nos rumos desta tese.

À minha querida filha Heloise, amor maior da minha vida, e meu querido genro Cleber, pela compreensão das minhas ausências dedicadas aos estudos, especialmente por ocasião do nascimento do meu neto Eduardo. Sei o quanto precisaram do meu apoio e da minha experiência, que muitas vezes não pude estar presente devido aos estudos. Aproveito para enaltecer o significado que o meu neto Eduardo trouxe para minha vida, em plena fase de escrita desta tese. Gratidão!

Ao Otto meu companheiro de vida, meu amor, obrigada por tudo. Você foi a primeira pessoa que soube da minha decisão de fazer doutorado e seu apoio foi

fundamental para que eu elaborasse meu projeto inicial. Obrigada pelas idas à biblioteca, pelos almoços entregues em casa, (praticamente um *food delivery*), pela compreensão de minhas ausências. Meus sinceros agradecimentos!

Ao meu cunhado Prof. Dr. Antoninho Caron, agradeço pelas conversas sobre pesquisa, pelos livros emprestados de sua biblioteca particular, que foram fundamentais para subsidiar meus estudos. Igualmente agradeço sua esposa, minha querida irmã Teresinha, amiga ímpar, que me compreendeu sempre, me ouvindo e me apoiando incondicionalmente nesta caminhada.

Dirijo-me ao Setor de Educação Profissional e Tecnológica (SEPT-UFPR), onde trabalho como docente e agradeço de modo especial aos diretores Prof. Luiz Antonio Passos Cardoso e Prof.^a Dr.^a. Silvana Maria Carbonera, por apoiar meus estudos e contribuir para que eu obtivesse afastamento total das minhas atividades durante um período de tempo, que me permitiu dedicação total para realizar a pesquisa de campo e escrever a primeira versão da tese.

Aos Professores e amigos do SEPT/UFPR, Dr. Paulo Eduardo Sobreira de Moraes, Dr.^a. Fernanda Landolfi Maia, Ms. Eliana Maria Ieger, por terem assumido meus encargos didáticos durante o meu afastamento do trabalho em benefício dos meus estudos. Fernanda e Eliana, amigas do meu coração, quero que saibam o quanto sou grata por terem ouvido minhas angústias frente a difícil caminhada para o doutorado. Obrigada Prof.^a Andréia de Jesus, também do SEPT/UFPR por ter indicado caminhos que abriram minha pesquisa de campo.

À querida amiga Dr.^a. Mariana Bettega Braunert, que desde os tempos do mestrado colaborou imensamente para que eu avançasse os estudos na sociologia, sua escuta atenta e carinhosa foi fundamental para a conclusão do doutorado. Obrigada também pelas contribuições no meu projeto inicial, sobretudo, por ser esta amiga maravilhosa que você é para mim.

Aos amigos do Grupo de Pesquisa Trabalho e Sociedade (GETS), Everson, Cândida, Marcos, Lucas, Kelen Bernardo, cada um de vocês deram importantes contribuições para esta caminhada. Everson, obrigada pela indicação de uma longa lista de livros que chegou no meu e-mail (eu ainda vou ler todos). Cândida obrigada por dividir seus conhecimentos a respeito de sindicalismo na TI. Marcos, obrigada pelas contribuições no meu projeto inicial de pesquisa, pelos livros e materiais emprestados. Lucas obrigada pela ajuda no levantamento de dados do MTE/RAIS. Kelen, agradeço imensamente os diálogos atentos, materiais compartilhados e todo

o carinho e apoio que recebi de você, amiga! Obrigada amigos do GETS, pelo companheirismo, pelas reuniões, pelas risadas no café dos estudantes, tudo foi fundamental para descontrair e refletir sobre os rumos da pesquisa.

Aos trabalhadores da CELEPAR que me acolheram e dividiram comigo suas experiências do trabalho, aos gestores administrativos, obrigada por disponibilizarem materiais reservados, sem os quais eu não poderia concluir meus estudos, meus sinceros agradecimentos. À dirigente sindical da CELEPAR no SINDPD-PR por abrir espaço em sua agenda e me conceder entrevista para que eu pudesse compreender como acontece a organização coletiva dos trabalhadores em estudo.

Aos que porventura eu não tenha mencionado aqui, mas que fizeram parte em algum momento dos meus estudos deixo meu pedido de desculpas e meus sinceros agradecimentos!

*Dedico este trabalho para Eduardo,
meu neto amado que chegou em 2018
e resignificou
minha vida!*

RESUMO

Esta tese analisa as configurações do trabalho na área da tecnologia da informação (TI), em uma empresa pública do Paraná, a CELEPAR. Tratando-se da empresa estatal mais antiga do Brasil no segmento de TI, buscamos situá-la historicamente, do seu nascimento ao período recente. Com a finalidade de atender às necessidades do Estado no que se refere às tecnologias de informação, produção, armazenamento e distribuição essa empresa passou por mudanças de diversas ordens. O foco principal da tese consiste em analisar a configuração do trabalho no período recente, marcado pelo regime de acumulação flexível, pelas modalidades de um capitalismo flexível que adentraram também em empresas públicas do Brasil a partir dos anos 1990. A metodologia de pesquisa foi de caráter qualitativo, no qual realizamos quinze (15) entrevistas diretas com gestores da empresa, analistas e técnicos da área da TI, além de dirigente sindical. Os dados quantitativos relativos à empresa e sua força de trabalho, bem como a análise dos acordos coletivos permitiram identificar mudanças e condições do trabalho na empresa. A partir dessa metodologia adotada, que cotejou também com bibliografia pertinente, identificamos que a empresa segue a mesma lógica da área da TI do setor privado, com atendimento por demandas e organização do trabalho por projetos. Nessa estatal há trabalhadores efetivos concursados com contrato celetista e também trabalhadores terceirizados com contratos flexíveis alocados nas empresas vencedoras de licitações, desenvolvendo as mesmas atividades fim, porém com distintas condições de trabalho. Tomamos essa realidade do campo como fundamento sociológico para analisar como se estabeleceu o processo de flexibilização nas relações de trabalho ao longo dos 54 anos de existência dessa Economia Mista. Analisamos que essas configurações atuais da empresa resultam de ações mais amplas como a reestruturação produtiva dos anos 1970 orientada em modelos de gestão flexíveis, no programa neoliberal instaurado no Brasil nos anos 1990 e nas reformas administrativas. Nesse contexto de transformações, ocorreu uma mudança estrutural no papel do Estado, que passou a atuar como modelo de negócios (governança) similares aos adotados no setor privado. Analisando os relatos dos entrevistados encontramos discursos contraditórios, ambivalentes que revelam tanto adesões aos discursos neoliberais, quanto também resistências. Na estatal pesquisada observamos a efetivação do modelo de gestão por competências, como estratégia para o aumento na produção. Em função deste novo modelo de gestão a CELEPAR passou a exigir novas competências, habilidades e atitudes dos trabalhadores efetivos cujas exigências são visíveis no Plano de Cargos Carreiras e Remunerações, que por um lado lhes garante progressão, mas por outro institucionaliza a apropriação dos conhecimentos dos trabalhadores e requer engajamento máximo que se flexibiliza de acordo com o nível da função e da carreira dos trabalhadores. A Companhia concedeu maior autonomia para os trabalhadores efetivos, porém restrita ao processo do trabalho. Em contrapartida houve também aumento no controle do trabalho, inclusive eletronicamente. Os trabalhadores da CELEPAR se organizam coletivamente cujas conquistas são mantidas com intermediação do sindicato o que lhes assegura uma condição de trabalho de relativa estabilidade, com salários adequados e protegidos, diferente dos trabalhadores terceirizados que vivenciam as agruras do trabalho por projeto, quando submetidos a contratos flexíveis de trabalho em empresas terceirizadas.

Palavras-chave: Configurações do trabalho. Flexibilização. Setor público. Tecnologia da informação.

ABSTRACT

This thesis analyzes the configurations of the work in the area of information technology (IT), at CELEPAR, a public company of Paraná State. Being the oldest public company in Brazil in the IT segment, we have sought to situate it historically, from its birth to the recent period. In order to meet the needs of the State in terms of information technology, production, storage and distribution, this company has undergone changes of several orders. The main focus of the thesis is to analyze the configuration of the work in the recent period, characterized by the policy of flexible accumulation, by the modalities of a flexible capitalism that also entered public companies of Brazil from the 1990s. The research methodology had a qualitative character, in which we conducted fifteen (15) direct interviews with company managers, analysts and IT technicians, as well as a union leader. The quantitative data on the company and its workforce, as well as the analysis of the collective agreements allowed us to identify changes and working conditions in the company. Based on this methodology, which also analyzed pertinent bibliography, we identified that the company follows the same logic of the IT area of the private sector, with attendance by demands and organization of work by projects. In this public company, there are effective workers with a contract and also outsourced workers with flexible contracts allocated in the companies that won competitive bids, carrying out the same activities, but with different working conditions. We took this reality of the field as a sociological orientation to analyze how the process of flexibilization in labor relations was established during the 54 years of existence of this Mixed Economy. We analyze that these current configurations of the company result from broader actions such as the productive restructuring of the 1970s, guided by flexible management models, due to the neoliberal program established in Brazil in the 1990s and the administrative reforms. In this context of transformations, there was a structural change in the role of the State, which began to act as a business model (governance) similar to those adopted in the private sector. Analyzing the interviewees' reports we found contradictory, ambivalent discourses that reveal both adhesions to neoliberal discourses and resistance. At CELEPAR we observed the implementation of the competency management model, as a strategy to increase production. As a result of this new management model, CELEPAR began to demand new competencies, skills and attitudes from the effective workers, whose requirements are visible in the Positions, Careers and Remuneration Plan, which on the one hand guarantees progression, but on the other, the appropriation of the knowledge of the workers. It requires maximum engagement that can be flexible according to the level of the function and the career of the workers. The Company granted greater autonomy to the effective workers, but restricted to the labor process. On the other hand, there was also an increase in labor control, including electronically. Workers of CELEPAR organize themselves collectively and their conquests are maintained with union intermediation, which assures them a condition of work of relative stability, with adequate and protected salaries, different from the outsourced workers who experience the hardships of the work by project, when submitted to flexible contracts working in outsourced companies.

Keywords: Job configurations. Flexibilization. Public sector. Information technology.

RÉSUMÉ

Cette thèse analyse les configurations d'un projet dans le domaine de la Technologie de l'Information (TI), au sein d'une entreprise publique de l'État du Paraná, la CELEPAR. Étant l'entreprise la plus ancienne du Brésil, on a cherché de la situer historiquement, depuis sa création jusqu'à nos jours. Avec le but de répondre aux besoins de l'État en ce qui concerne les Technologies de l'Information, la production, le stockage et la distribution, cette entreprise a passé par des changements divers. L'objet principal de la thèse consiste à analyser la configuration du travail qui est actuellement marqué par le régime d'accumulation flexible et par des modalités d'un capitalisme flexible lesquels sont adoptés par des entreprises publiques au Brésil à partir des années 1990. La méthodologie de recherche employée a été celle de caractère qualitatif, dont 15 entretiens directs ont été réalisées avec des managers de l'entreprise, des analystes et des techniciens du département de TI et le responsable syndical. Les données quantitatives concernant l'entreprise et sa force de travail, bien que l'analyse des accords collectifs ont permis d'identifier les changements et les conditions de travail au sein de l'entreprise. A partir de la méthodologie adoptée, recoupée avec une bibliographie pertinente, il a été possible d'identifier le fait que l'entreprise suit la même logique des départements TI du secteur privé, disposant d'un service par demandes et d'une organisation du travail par projet. Dans cette entreprise publique, il y a des fonctionnaires et, également, des employés externalisés CDD qui viennent des entreprises qui ont remporté des appels d'offres et qui développent les mêmes activités mais, pourtant, dans des conditions différentes de travail. On a pris cette réalité comme base sociologique afin d'analyser de quelle façon s'est établi le processus de flexibilité dans les relations de travail au long des 54 ans d'existence de cette économie mixte. On s'est rendu compte que les configurations actuelles de l'entreprise sont les résultats des mesures plus larges comme la restructuration productive des années 1970, orientée par des modèles de gestion flexibles, par le programme néolibéral installé au Brésil aux années 1990 et par les réformes administratives. Dans ce contexte de transformation, il y a eu un changement structurel par rapport au rôle de l'État, qui commence à adopter un modèle d'affaires (la gouvernance) ressemblable à celui adopté par le secteur privé. Quand les récits des interviewés ont été analysés, on a identifié des discours contradictoires et ambivalents qui ont dévoilé des adhésions aux discours néolibéraux mais aussi des résistances. On a observé, dans cette entreprise, la mise en pratique du modèle de gestion par compétences comme stratégie pour l'augmentation de la production. En fonction de ce nouveau modèle de gestion, la CELEPAR a commencé à exiger des nouvelles compétences, des habilités et certains comportements de ces fonctionnaires. Ces exigences sont visibles dans le plan de carrières et rémunérations que, d'un côté, assure une progression mais, de l'autre, institutionnalise l'appropriation des connaissances des employés et demande une grande participation qui change selon le niveau du poste et de la carrière des fonctionnaires. Finalement, l'entreprise a attribué une plus grande autonomie pour les employés effectifs, mais limitée au processus du travail. Par contre, il y a eu, également, une augmentation du contrôle du travail, même le numérique. Les fonctionnaires de CELEPAR s'organisent collectivement et ses conquêtes sont gardées par le biais du syndicat qui leur assure une condition de travail relativement stable avec les salaires protégés, différente de celles des travailleurs externalisés qui éprouvent les difficultés de travailler par projet et sont soumis à des CDI dans les entreprises externes.

Mots-clés: Configurations du travail. Flexibilité. Secteur public. Technologie de l'information.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - PRIMEIRA SEDE DA CELEPAR (1964).....	57
FIGURA 2 - LOGOMARCAS DA CELEPAR	60
FIGURA 3 - SEDE ATUAL DA CELEPAR.....	61
FIGURA 4 - ORGANOGRAMA DA CELEPAR.....	66
FIGURA 5 - REDE DE RELACIONAMENTOS DA CELEPAR	95
FIGURA 6 - MAPA DA REDE DE ATENDIMENTO DA CELEPAR NO ESTADO DO PARANÁ	101
FIGURA 7 - FORMA DE INGRESSO E DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES DA TI NA CELEPAR.....	123
FIGURA 8 - REGISTRO FOTOGRÁFICO DO TRABALHO NA TI NA CELEPAR ..	150
FIGURA 9 - ETAPAS DO PROCESSO DE TRABALHO DA TI NA CELEPAR.....	152

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - EMPRESAS ESTATAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO BRASIL	49
QUADRO 2 - COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA CELEPAR- DEZEMBRO/2017	63
QUADRO 3 - COMPOSIÇÃO DO CONSELHO FISCAL DA CELEPAR - 2017-2019	67
QUADRO 4 - COMPOSIÇÃO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA CELEPAR - 2017-2019	68
QUADRO 5 - COMPOSIÇÃO DIRETORIA EXECUTIVA DA CELEPAR (2017-2019).....	69
QUADRO 6 - SERVIÇOS E PRODUTOS DA CELEPAR NA CLASSIFICAÇÃO CNAE/IBGE.....	76
QUADRO 7 - PERFIL DOS ENTREVISTADOS DA PESQUISA.....	85
QUADRO 8 - “CLIENTES” DA CELEPAR: “OS QUE ENCOMENDAM AS SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS”	96
QUADRO 9 - VÍNCULO E RELAÇÃO CONTRATUAL DOS ENTREVISTADOS DA PESQUISA NA CELEPAR	108
QUADRO 10 - CRONOLOGIA DAS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CELEPAR	117
QUADRO 11 - GRAUS DE SENIORIDADE E NÍVEIS DA FAIXA SALARIAL NA CELEPAR.....	132
QUADRO 12 - FUNÇÕES, TAREFAS E NÍVEIS DE DOMÍNIOS INERENTES AOS CARGOS TÉCNICOS DA TI DA CARREIRA TECNOLÓGICA DA CELEPAR.....	134
QUADRO 13 - FUNÇÕES, TAREFAS E NÍVEIS DE DOMÍNIOS INERENTES AO CARGO DE ANALISTA DE TI DA CARREIRA TECNOLÓGICA E DA CARREIRA DE NEGÓCIOS NA CELEPAR	137
QUADRO 14 - RELAÇÃO ENTRE AUTONOMIA, CARGO E NÍVEL DA FUNÇÃO NO PCCR: CELEPAR	143
QUADRO 15 - A FLEXIBILIDADE NO IMPACTO POR ERRO DE ACORDO COM O NÍVEL DA FUNÇÃO.....	148
QUADRO 16 - DIVISÃO DO TRABALHO NA CELEPAR: DISTRIBUIÇÃO DE FUNÇÕES ENTRE CARREIRAS E CARGOS	158
QUADRO 17 - CARGOS E FUNÇÕES EXERCIDAS PELOS ENTREVISTADOS ..	160
QUADRO 18 - COOPERAÇÃO E COMPETITIVIDADE NO TRABALHO DA TI.....	164

QUADRO 19 - HORÁRIO FLEXÍVEL E COMPENSAÇÃO PELO BANCO DE HORAS	169
QUADRO 20 - IDADE, EXPERIÊNCIA NA ÁREA TI E PERMANÊNCIA NA EMPRESA ATUAL	196
QUADRO 21 - SINDICATOS QUE REPRESENTAM TRABALHADORES DE TI NO PARANÁ	207
QUADRO 22 - DIRIGENTES SINDICAIS E COMISSÃO DE EMPREGADOS.....	209
QUADRO 23 - MOTIVOS PARA NÃO SER SINDICALIZADO.....	211
QUADRO 24 - DIREITOS LEGAIS E BENEFÍCIOS CONQUISTADOS.....	219
QUADRO 25 - DISSÍDIO COLETIVO 2012-2015: ENTRE TENSÕES E ACORDOS	228
QUADRO 26 - DISSÍDIO COLETIVO 2016: A PARCIALIDADE COMO SOLUÇÃO TEMPORÁRIA DAS MANIFESTAÇÕES GREVISTAS.....	231

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - NÚMERO DE ANALISTAS E TÉCNICOS DA TI NA CELEPAR PERÍODO 2007-2017	79
TABELA 2 - LUCRO LÍQUIDO CELEPAR - PERÍODO 2010-2017	84
TABELA 3 - NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES DA TI DE ACORDO COM O SEXO BRASIL - 2016	86
TABELA 4 - COMPARATIVO NÚMERO DE HOMENS E MULHERES NA CELEPAR.....	87
TABELA 5 - JORNADA DE TRABALHO DE ACORDO COM O SEXO TRABALHADORES DA TI NO BRASIL - 2016	89
TABELA 6 - FAIXAS SALARIAIS DE ACORDO COM O SEXO TRABALHADORES DA TI BRASIL - 2016	91
TABELA 7 - FAIXA ETÁRIA DE ACORDO COM O SEXO DOS TRABALHADORES DA TI NO BRASIL - 2016	92
TABELA 8 - IDADE MÉDIA DOS TRABALHADORES DE TI NA CELEPAR E TEMPO DE CASA.....	93
TABELA 9 - FORMAÇÃO DE ACORDO COM O SEXO DOS TRABALHADORES DA TI - BRASIL - 2016	94
TABELA 10 - NÚMERO DE EMPREGADOS EFETIVOS, COMISSIONADOS, ESTAGIÁRIOS E DIRETORES DA CELEPAR - ANO BASE 2017	113
TABELA 11 - CRESCIMENTO CONTRATAÇÕES CELEPAR 2007-2017.....	185
TABELA 12 - CONTRATAÇÕES E PROJETOS DESENVOLVIDOS	187

LISTA DE SIGLAS E ACRÔNIMOS

ABIN	Agência Brasileira de Inteligência
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ANATEL	Agência Nacional de Telecomunicações
APL	Arranjo produtivo local
BADEP	Banco de Desenvolvimento do Paraná
BRDE	Banco Regional de Desenvolvimento Econômico
Café do Paraná	Companhia Agropecuária de Fomento Econômico
CBO	Código Brasileiro de Ocupações
CCEE	Conselho de Controle das Empresas Estaduais
CEF	Caixa Econômica Federal
CELEPAR	Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná
CF	Constituição Federal
CIEE	Centro de Integração Empresa Escola
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CODEPAR	Companhia de Desenvolvimento do Paraná
COHAPAR	Companhia de Habitação do Paraná
CREA	Conselho Regional de Engenharia e Agronomia
CRT	Conselho de Relações de Trabalho
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única de Trabalhadores
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
DETRAN	Departamento de Trânsito
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
FUNCEL	Fundação da CELEPAR
FUNDEPAR	Fundação Educacional do Paraná
GETS	Grupo de Pesquisa Trabalho e Sociedade
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBSS	Indústria Brasileira de Software e Serviços de TI

INPC	Índice nacional de preços ao consumidor
IPARDES	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
IPE	Instituto de Previdência do Estado
JUCEPAR	Junta Comercial do Paraná
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NS	Nível superior
NT	Nível técnico
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OLT	Organização por Local de Trabalho
PCCR	Plano de Cargos Carreiras e Remunerações
PF	Ponto de função
PIB	Produto Interno Bruto
PJ	Pessoa Jurídica
PLADEB	Plano de Desenvolvimento Econômico do Paraná
PLR	Participação nos lucros e resultados
PT	Partido dos Trabalhadores
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SAGMACS	Sociedade de Análises Gráficas e Mecanográficas Aplicadas aos Complexos Sociais
SANEPAR	Companhia de Saneamento do Paraná
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEPT-UFPR	Setor de Educação Profissional e Tecnológica, da Universidade Federal do Paraná
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SINDPD-PR	Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná
SINDPD-SP	Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo
SOFTEX	Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro
SPL	Serviços de Planejamento
TELEPAR	Companhia de Telecomunicações do Paraná
TI	Tecnologia da Informação
TRT-PR	Tribunal Regional do Trabalho do Paraná - 9ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFPR	Universidade Federal do Paraná

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	18
QUESTÕES METODOLÓGICAS E ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE ESTUDO DE CASO NA PESQUISA QUALITATIVA.....	22
1 DA ACUMULAÇÃO FORDISTA PARA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL: UM PROCESSO TRANSITÓRIO OU CONSOLIDADO?	34
1.1 A “REVOLUÇÃO INFORMACIONAL” E OS TRABALHADORES DE TI: ALGUMAS NOTAS INICIAIS.....	37
2 CELEPAR: O PAPEL ESTRATÉGICO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO PARA O ESTADO DO PARANÁ.....	45
2.1 A CRIAÇÃO DA CELEPAR NO PROGRAMA DESENVOLVIMENTISTA BRASILEIRO.....	53
2.2 CARACTERIZAÇÕES JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DA CELEPAR	62
2.3 SERVIÇOS E PRODUTOS DA COMPANHIA: QUEM PRODUZ PARA QUEM?	74
2.4 PERFIL DOS TRABALHADORES DE TI NA CELEPAR	84
2.5 REDE DE RELACIONAMENTOS DA CELEPAR: GOVERNO, SECRETARIAS DE ESTADO, PREFEITURAS E CIDADÃOS	94
3 RELAÇÕES DE TRABALHO FLEXÍVEIS: CARACTERÍSTICAS HISTÓRICAS E RECENTES NO BRASIL.....	104
3.1 FORMAS DE CONTRATAÇÃO NA CELEPAR: A ESTABILIDADE É PADRÃO?	107
3.2 A CRONOLOGIA DO PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CELEPAR	115
3.3 O PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DA CELEPAR E O MODELO GERENCIAL POR COMPETÊNCIAS	130
3.4 AUTONOMIA DO TRABALHO NA TI NO PCCR: LIBERDADE OU CONTROLE?	140
4 CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO NA TI NA CELEPAR NA CONCEPÇÃO DOS ENTREVISTADOS DA PESQUISA.....	149
4.1 O PROCESSO DE TRABALHO NA CELEPAR.....	151
4.2 TRABALHOS IGUAIS, CONDIÇÕES DISTINTAS: JORNADA, RITMO DO TRABALHO E SISTEMA DE PAGAMENTO PONTO DE FUNÇÃO NA TI	167
4.3 INOVAÇÕES E EXIGÊNCIA DE SABERES COMO ELEMENTOS DE INTENSIFICAÇÃO	184

4.4 MERCADO DE TRABALHO, CARREIRAS, E PROJETOS DE VIDA DOS TRABALHADORES DE TI: O TRABALHO CONTINUA CENTRAL?	193
5 SINDICALISMO E A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CELEPAR	204
5.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNA DE TRABALHADORES DA CELEPAR	208
5.2 A TRILOGIA - TRABALHADORES EFETIVOS, SINDICATO E CELEPAR: DISTANCIAMENTOS E APROXIMAÇÕES.....	210
5.3 DIREITOS LEGAIS E BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELOS TRABALHADORES DA CELEPAR	218
5.4 DISSÍDIOS COLETIVOS DE TRABALHO 2012 E 2016: ENTRE DISCUSSÕES E (DES)CUMPRIMENTOS DE CLÁUSULAS DOS ACT'S NO SETOR PÚBLICO	226
CONSIDERAÇÕES FINAIS	235
REFERÊNCIAS.....	241
APÊNDICE A - Carta de Apresentação	255
APÊNDICE B - Roteiro semiestruturado para entrevistas	257
APÊNDICE C - Ocupações relacionadas à Tecnologia da Informação de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).....	262
ANEXO A - Termo de Livre Compromisso e Esclarecido.....	264

INTRODUÇÃO

Esta tese é fruto de uma pesquisa empírica que analisa as configurações do trabalho na tecnologia da informação no setor público circunscrita à Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná - CELEPAR - empresa de economia mista que desenvolve soluções tecnológicas para o Governo do Estado do Paraná, suas secretarias e algumas prefeituras.

Compõe parte de um projeto¹ mais amplo denominado “Redes de empresas, trabalho e relações de trabalho no setor de informática no Paraná”², desenvolvido e coordenado pela Prof.^a Dr.^a. Maria Aparecida Bridi, no âmbito do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS) da UFPR. Portanto, o objetivo desta pesquisa é contribuir com este projeto buscando compreender como se configura o trabalho na TI e como se deu o processo de flexibilização das relações de trabalho em uma empresa pública da administração indireta do Estado do Paraná - a CELEPAR.

O resultado deste estudo representa a superação de um desafio à pesquisadora, pois a formação na graduação na área de ciências sociais aplicadas trazia fundamentos pautados nos discursos liberais capitalistas, que propunha, por exemplo, que a qualificação constante deve ser do encargo do próprio trabalhador e de uma atuação empreendedora. Nesses discursos, assumidos e propagados pelas escolas de administração o trabalhador mesmo não tendo participação nos lucros deveria se colocar como cogestor da empresa e assumir padrões rígidos de qualidade nos processos de trabalho. Sobretudo, deveria aceitar prontamente jornadas flexíveis de trabalho, nas quais “o dia parecia não finalizar”, pois as demandas da empresa exigiam resultados “na virada de um dia para outro”. Com

¹ Deste projeto mais amplo já tivemos muitos avanços na compreensão do trabalho no setor da tecnologia da informação no estado do Paraná, por meio de pesquisas dos membros do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS). Uma dessas contribuições, diz respeito aos estudos das configurações do trabalho do *webdesigner* na indústria da informática no Estado do Paraná, realizada por esta autora em 2013 que permitiu a compreensão do fazer artístico na criação de *sites* utilizando ferramentas eletrônicas, aliando assim a arte com a técnica na produção de *sites* que obedece a padrões e normas internacionais. Além desta, outras pesquisas relacionadas objetivaram compreender a exigência de qualificação contínua desses trabalhadores como IEGER 2014; BRIDI; IEGER 2015; LIMA 2017).

² Este projeto se orienta em três eixos fundamentais de pesquisas: 1) buscar a caracterização da indústria da informática no Paraná, tanto no que se refere à produção das máquinas informacionais, quanto da “indústria” de *software*; 2) analisar as configurações do trabalho e relações de trabalho no setor, 3) conhecer a problemática da qualificação e os saberes no setor da informática. O objetivo geral deste projeto é compreender a natureza do trabalho informacional e suas configurações no “complexo” dessa indústria em seus imbricamentos com o setor de serviços. (BRIDI, 2011, p. 4-5).

essa lembrança de algumas lições que nos eram passadas por meio dos manuais de gestão queremos destacar que a sociologia nos permitiu uma profunda reflexão e representou uma viragem nas análises e conhecimentos sobre o trabalho no sistema econômico capitalista, permitindo ainda olhar pela faceta do trabalho e não mais do capital, em seu afã de adestrar para melhor lucrar.

O projeto de pesquisa para o doutorado esteve inicialmente pautado na ampliação dos estudos sobre as configurações do trabalho do *web designer*, objeto estudado na Sociologia do Trabalho por ocasião dos estudos do mestrado. Naquele estudo foi possível constatar a complexa rede de trabalhadores que compõe a divisão do trabalho na criação de *sites*, área criativa da Tecnologia da Informação (TI). Contudo, uma nova proposta de pesquisa se apresentava e exigia um novo projeto, que embora ainda na área da TI, trazia desafios para escolha do objeto e campo de estudo.

O presente objeto foi definido com base na interlocução com uma colega de trabalho que ministra aulas num curso superior para área da TI, que havia trabalhado na “Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná” - CELEPAR. Essa empresa por ter como atividade fim o desenvolvimento de soluções tecnológicas mantinha em seu quadro funcional variados perfis de trabalhadores da TI - como analistas de sistemas, engenheiros da computação, técnicos de informática *designers*, entre outros. Tratam-se de trabalhadores que atuam em distintas atividades nessa empresa que desenvolve “*softwares*” para o Governo do Estado do Paraná. O que nos chamou atenção no relato da ex-funcionária da CELEPAR foi sua opção pelo desligamento dessa empresa, uma vez que havia sido aprovada em concurso público para magistério superior na rede federal de ensino, que lhe traria uma carreira mais profícua e, sobretudo, com maior estabilidade no emprego.

A menção sobre a estabilidade como fator para sua decisão de sair da CELEPAR, suscitou o interesse de verificar empiricamente as configurações do trabalho da TI nesta empresa do setor público. Desse modo, destacamos dois fatores que acabariam por determinar onde se daria o campo social deste estudo. O primeiro tem relação com a possibilidade de ter acesso aos trabalhadores com diferentes formações e perfis da TI, o que representa condição fértil para obtenção de dados a respeito das configurações do trabalho em TI. O segundo diz respeito à questão da não estabilidade mencionada pela “informante seminal” pelo fato de que

a Companhia se constitui como empresa pública que por princípio deveria ter a estabilidade como padrão.

Vimos então que a Companhia reunia condições propícias para o desenvolvimento da pesquisa de campo e escrita desta tese, já que o intuito seria verificar como se configura o trabalho na TI na contemporaneidade, a partir do entendimento dos trabalhadores da área da tecnologia da informação no setor público. Além disso, a flexibilidade que é uma marca do atual capitalismo nos levou a indagar sobre como se daria a “estabilidade” em uma empresa pública, num setor de atividade que já nasceu “flexível” - a área da TI.

Para este estudo algumas perguntas de partida foram formuladas com o intuito de orientar as primeiras aproximações com o campo empírico: como se configura o trabalho na TI numa empresa de governo? Tal configuração segue a mesma lógica do setor privado? Se sim, de que forma? Quais os limites da estabilidade observada de setor público? Como aconteceu o processo de flexibilização das relações de trabalho e quais os instrumentos legais que amparam os contratos de trabalho temporários em empresas do governo? Pesquisas sobre o trabalho no setor de tecnologia da informação (TI) confirmaram que o trabalho nessa área se desenvolve por projetos, com base em uma mão de obra flexível (CASTRO, 2013; PEREIRA, 2013; BRIDI; BRAUNERT, 2015a) entre outros.

A empresa objeto desta tese, chamada Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná - CELEPAR é uma empresa de economia mista, sediada em Curitiba, capital do estado do Paraná, criada pela Lei Estadual nº 4.945, de 30 de outubro de 1964, pelo então Governador do Estado do Paraná Ney Aminthas de Barros Braga, mais conhecido como Ney Braga (gestão 1961-1965).

Trata-se, da mais antiga empresa de TI do setor público do Brasil, cujas atividades-fim foram se alterando no próprio compasso da evolução do setor de tecnologia da informação (TI). Esse tipo de empresa é central para o conjunto de transformações no trabalho, nas formas de organizar a produção e nas relações sociais e políticas, mediadas por computadores e, *smartphones* (BRIDI, 2011), pois definem os contornos de comunicação e velocidade das informações antes inimaginável.

Quando adentramos os anos 2000 se consolidam novos modelos de organização do trabalho, que se estruturam em torno das tecnologias da informação e comunicação (TIC's), possibilitando ao trabalhador atuar em qualquer tempo e

lugar. Concomitantemente à concorrência mundial no cenário da globalização, emergiam novas formas de racionalização do trabalho fundada na diminuição dos custos da mão de obra e retirada de direitos dos trabalhadores. Se o setor privado se beneficiou das novas tecnologias para seus processos de produção e de reorganização da produção, isso foi possível porque o Estado não apenas criou as condições para o desenvolvimento das tecnologias informacionais, como alavancou por meio de pesquisas e investimentos esse setor³. Entretanto, ele próprio passa a ser um grande utilizador de tais tecnologias para os seus serviços. Portanto, o tipo de atividade que a CELEPAR realiza se torna presente na vida das pessoas, uma vez que possibilita diversos tipos de consultas e informações *online*, agora também em *mobiles*⁴, para distintos tipos de serviços públicos essenciais como na área da saúde, da educação, da segurança, só para citar alguns⁵.

Esta tese analisa, portanto, as configurações do trabalho na área da tecnologia da informação (TI), circunscrita à Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná (CELEPAR). A partir de quinze (15) entrevistas pessoais com analistas, técnicos e gestores da TI, analista administrativo e dirigente sindical constatamos que as configurações do trabalho na TI na Companhia - foco desse estudo - seguem a mesma lógica de organização da área da TI no setor privado. Nesta empresa há trabalhadores efetivos concursados com contrato celetista e também trabalhadores terceirizados com contratos flexíveis, desenvolvendo as mesmas atividades fim, porém com distintas condições de trabalho. Tomamos essa realidade encontrada no campo como fundamento sociológico para analisar como se estabeleceu o processo de flexibilização nas relações de trabalho ao longo dos 54 anos de existência dessa estatal. Resulta de ações mais amplas como a reestruturação produtiva dos anos 1970 fundada em modelos de gestão flexíveis, no programa neoliberal instaurado no Brasil nos anos (1990) e nas reformas administrativas. Nesse contexto, ocorre uma mudança estrutural no papel do Estado, que passa a atuar em modelo de negócios (governança) similares aos praticados no setor privado. Assim como crescem as formas de contratação flexíveis no setor privado, também no Estado se utiliza da

³ Sobre a história do desenvolvimento de computadores ver Castells (1999); Tauile (2001).

⁴ Diz respeito aos dispositivos móveis, como *smartphones*, por exemplo.

⁵ Constatamos projetos sociais dentre os quais a “CELEPAR cidadã” que oferece cursos de internet e redes sociais a pessoas que sentem dificuldades de lidar com essas novas tecnologias, como idosos com mais de 60 anos, por exemplo.

mão de obra flexível disponível no mercado ao contratar trabalhadores terceirizados. Esse tipo de contratação é justificada como forma de diminuir os custos com trabalhadores efetivos, e ampliação dos lucros. Na fala de alguns dos gestores entrevistados identificamos a aprovação da substituição de efetivos por terceirizados, assumindo o discurso neoliberal de que os trabalhadores concursados tendem a se acomodar. Na estatal pesquisada observamos a efetivação do modelo de gestão por competências, como estratégia para o aumento na produção. Em função deste novo modelo de gestão a Companhia passou a exigir novas competências, habilidades e atitudes dos trabalhadores efetivos. Tais exigências são visíveis no PCCR (Plano de Cargos Carreiras e Remunerações) (CELEPAR, 2014), que institucionaliza a apropriação dos conhecimentos dos trabalhadores e requer engajamento máximo e de acordo com o nível da função e da carreira. A Companhia ampliou o grau de autonomia para os efetivos, porém restrita ao processo do trabalho, em contrapartida houve também aumento no controle do trabalho, inclusive eletronicamente. Os trabalhadores da CELEPAR se organizam coletivamente cujas conquistas são mantidas com intermediação do sindicato o que lhes assegura uma condição de trabalho de relativa estabilidade, com salários adequados e protegidos, diferente dos trabalhadores terceirizados que vivenciam as agruras do trabalho por projeto, quando submetidos a contratos flexíveis de trabalho em empresas terceirizadas.

QUESTÕES METODOLÓGICAS E ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE ESTUDO DE CASO NA PESQUISA QUALITATIVA

Embora existam outras empresas de economia mista no estado do Paraná⁶, esta pesquisa se volta para uma empresa específica, a CELEPAR, com a finalidade de analisar as configurações do trabalho na TI em uma empresa pública. Este estudo faz parte do esforço em apreender as configurações do trabalho e relações de trabalho nesse segmento da economia. A originalidade desta pesquisa está respaldada por um estudo de caso de caráter qualitativo, centrado numa análise sociológica a partir das concepções dos entrevistados no estudo de campo que

⁶ A tese de Mariana Bettega Braunert intitulada “Empresas Públicas, racionalidade privada? Um estudo sobre o trabalho nas Companhias de Economia mista do Paraná” também traz uma análise em estatais paranaenses a partir de pesquisas empíricas realizadas na COPEL, SANEPAR E COHAPAR.

responderam questionamentos centrais desta tese: “Como se configura o trabalho da TI na CELEPAR, empresa de economia mista que desenvolve soluções tecnológicas para o Governo do Estado do Paraná?” De que forma aconteceu ao longo do tempo o processo de flexibilização das relações de trabalho na Companhia? Como o Estado lida com o trabalhador de TI temporário que ele contrata?

Com base nessas perguntas de partida elaboramos um roteiro para direcionar as entrevistas no estudo de campo (visível no Apêndice B), com oito categorias de análise, sendo: perfil dos trabalhadores da TI na CELEPAR; trajetórias profissionais envolvendo questionamentos sobre carreira, trabalho e emprego; relações de trabalho; condições de trabalho; processos de trabalho; autonomia e organização coletiva dos trabalhadores.

Temos como objeto deste estudo - (re)conhecer as configurações do trabalho na área da tecnologia da informação e comunicação na CELEPAR e analisar as mudanças nas relações de trabalho advindas das transformações no papel do Estado.

Como objetivos específicos, buscamos: 1) obter as concepções dos empregados públicos da CELEPAR na área da tecnologia da informação a respeito das configurações do trabalho, tais como carreira, trabalho, emprego e condições de trabalho para o desenvolvimento das tarefas que realizam; 2) identificar o perfil e a formação desses trabalhadores e suas trajetórias profissionais; 3) analisar os processos de trabalho e dimensões da autonomia no trabalho da TI; 4) conhecer o sindicato da categoria em estudo (SINDPD-PR) e as formas de organização coletiva dos trabalhadores em estudo; 5) identificar a terceirização na área da TI na CELEPAR, e como se configura o trabalho desses trabalhadores, especialmente a respeito das relações contratuais nas empresas de origem, se seriam celetistas ou se mantêm contratos flexíveis. Esses objetivos foram alcançados como mostraremos no desenvolvimento dos capítulos e seções desta tese.

Uma das justificativas que nos levou a estudar a CELEPAR se deve à necessidade de investigação sobre o trabalho em TI realizado por empresa pública, conforme já mencionamos, visto a existência de pouco estudos com esse viés. Além disto, este estudo se justifica pelo alinhamento com o terceiro eixo de análise do

projeto⁷ mais amplo já mencionado, que vêm sendo desenvolvido pelo Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, da Universidade Federal do Paraná (GETS/UFPR).

As hipóteses desta pesquisa partem da compreensão de que as mudanças nas relações de trabalho que ocorreram na CELEPAR desde sua criação até o momento atual estão em conformidade com as reformas administrativas e com as políticas neoliberais implementadas no Brasil a partir de 1990, que trouxeram mudanças no papel do Estado que hoje se apresenta voltado para “área de negócios” com a instauração da “governança”. Nesse sentido, embora o Estado tenha consolidado sua esfera de regulação, passou também a atuar em estratégias de negócios, conforme enfatizam as pesquisas de (GALVÃO, 2007; MATIAS, 2010; DARDOT; LAVAL 2016; GEDIEL; MELLO, 2017).

Partimos também da hipótese de que o alinhamento político neoliberal implica em: a) mudanças nas relações de trabalho institucionalizadas pelo direito do trabalho e de suas instituições; b) flexibilização das relações contratuais no setor público com a introdução de terceirizações incluindo atividades fim. Em nosso caso de análise na área da TI, isso pode significar também jornadas extensivas, implantação do banco de horas que permite que o empregador escolha o melhor período para o empregado compensar as horas, fatores que colaboram com a fragilização do sindicato da categoria em estudo, conforme apontam as pesquisas de (CARDOSO, 2003; KREIN, 2013; DAL ROSSO, 2017).

Outra hipótese construída a partir da literatura sociológica do trabalho se ampara na possibilidade de que os terceirizados da TI na CELEPAR estão sob responsabilidade da empresa subcontratada, e que esta realidade já se encontrava disseminada na CELEPAR antes mesmo da criação da Lei nº 13.429 (BRASIL, 2017b) (terceirizações) pela possibilidade de contratação nos processos licitatórios. Assim, analisamos como o Estado lida com o trabalhador temporário que ele contrata e nesse sentido, ele próprio se torna um ator que descumpre seu papel protetor, na medida em que usufrui das modalidades flexíveis de contratação característica do mercado de trabalho privado. Nossas análises sobre a questão da terceirização tomam como referência, portanto, a situação anterior à lei de terceirização. Como mostraremos nesta tese, os terceirizados executam atividades similares àquelas que os empregados efetivos realizam da Companhia, relacionadas

⁷ O 3º eixo do projeto busca analisar as configurações do trabalho e relações de trabalho no setor da TI.

às atividades fim da empresa que é o desenvolvimento de soluções tecnológicas. Este fato decorre, como assinala a literatura analisada⁸, de que a área da TI se estrutura em projetos, o que favorece a contratação de empresas para uma determinada demanda, e dessa forma, permitindo aos terceirizados desenvolver atividades similares a dos concursados.

Embora alguns pesquisadores considerem que estudos de caso sejam fáceis de desenvolver, Yin (2010) destaca que a meta para projetar bons estudos de caso exige uma minuciosa coleta de dados e profunda análise dos achados da pesquisa, por esta razão elegemos como principal técnica de coleta de dados a realização de entrevistas pessoais em profundidade com transcrições dos diálogos dos entrevistados na íntegra, atividade realizada pela pesquisadora.

Além das entrevistas pessoais buscamos obter outras informações sobre a Companhia no portal da transparência e junto a uma trabalhadora da área administrativa. Foi possível ter acesso por meio dos relatórios da diretoria executiva e da carta de governança corporativa, ao número de projetos da TI, a composição dos acionistas, o organograma e outras informações que se encontram disponíveis nesta tese.

Dados não disponíveis ao público foram obtidos por meio de solicitação formal à Diretora do Departamento de Recursos Humanos quando foi possível ter acesso ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (CELEPAR, 2014), dados sobre os números de contratações de técnicos e analistas, o que nos permitiu uma análise sobre o volume de contratações, número de homens e mulheres na CELEPAR no período compreendido entre 2007 a 2017. Tivemos acesso também aos acordos coletivos de trabalho de 2010 a 2019 e os dissídios coletivos deste período.

Sem desconsiderar a influência exercida pelo poder econômico na vida dos indivíduos sociais, reafirmamos aqui que o Estado e suas instituições impuseram mudanças na gestão pública que por sua vez trouxeram novas dinâmicas que incidem diretamente sobre a vida dos trabalhadores em estudo - como a flexibilização das relações de trabalho - e jornadas flexíveis. Destacamos ainda que

⁸ A construção desta hipótese teve por base as pesquisas consolidadas que enfatizam que o setor da TI já se caracteriza como flexível pela própria natureza da área, uma vez que a atuação se dá por projetos, e que os trabalhadores possuem um perfil voltado para relações de trabalho temporárias e flexíveis, conforme enfatizam as pesquisas de (BRIDI; MOTIM 2011; CASTRO, 2013; FREIBERGER, 2013; PEREIRA, 2013; BRIDI; BRAUNERT, 2015a).

essas mudanças no papel do Estado colaboram para promover um novo perfil de empregado público, que agora passa a atuar como um “sujeito neoliberal” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 321).

Buscamos no discurso dos “participantes desta pesquisa” conhecer suas concepções a respeito das configurações do trabalho na TI no setor público. Essas concepções advindas do campo empírico nos permitiram analisar como se configura o trabalho na TI no setor público dialogando com a literatura sociológica do trabalho.

Em cumprimento aos preceitos éticos e para preservar a identidade dos entrevistados da pesquisa, os fragmentos de diálogos utilizados ao longo desta tese foram inseridos por meio de um código onde “E” representa “Entrevista”, seguida de um número sequencial de acordo com a cronologia das entrevistas. Entrevistamos quinze (15) trabalhadores, sendo treze (13) da área da TI, um (1) da área administrativa da Companhia e uma (1) dirigente sindical, com o intuito de perceber como acontecem as negociações coletivas desses trabalhadores.

Ao eleger os entrevistados para a pesquisa buscamos trabalhadores mais antigos que ingressaram na CELEPAR nos anos 1970, 1980 e 1990 objetivando obter informações sobre as relações de trabalho nos respectivos períodos, e com trabalhadores mais novos que ingressaram a partir da exigência de concurso público. O intuito foi captar as concepções a respeito das mudanças nas formas de contratação e identificar em que período a CELEPAR iniciou a preparação para contratar terceirizados. Os trabalhadores mais antigos puderam ainda colaborar para o entendimento das propostas de desenvolvimento que o Governo do Estado do Paraná tinha em 1964, quando a Companhia foi criada em conformidade com o programa desenvolvimentista do País.

O desenvolvimento do estudo de campo trouxe o conhecimento a respeito das terceirizações na Companhia que ocorrem pela via da licitação - Lei nº 8.666 (BRASIL, 1993). O terceirizado da CELEPAR é uma pessoa jurídica, que denominamos nesta tese como Empresa “A” e “B”, para preservar suas identidades, que por sua vez, contrata trabalhadores de TI por tempo determinado para atender projetos. É importante destacar nesse contexto as dificuldades que sentimos para ter acesso aos terceirizados, uma vez que foram feitas várias tentativas sem êxito para conseguir espaço em suas agendas para a realização da entrevista pessoal. Assim, conseguimos entrevistar quatro (4) trabalhadores terceirizados que se dispuseram a colaborar com a pesquisa, embora um dos entrevistados terceirizado tenha

expressado que “a gente tem quase que 120 pessoas entre técnicos, administrativos e suporte prestando serviço para a CELEPAR”. (Entrevista E-12, trabalhador de TI, terceirizado, agosto/2017). Ponderamos que por se tratar de levantamento de dados qualitativos os diálogos obtidos com esses quatro entrevistados seriam suficientes para efeitos de análise. A interpretação que temos para as dificuldades de acesso com esses trabalhadores se respalda no pensamento de Vinuto (2014), ao considerar que os terceirizados representam uma população de “estigmatizados e reclusos”, por esta razão se preocupam mais com uma possível exposição (eles não aceitaram que a entrevista acontecesse na empresa), com receio de uma possível perda do “emprego”, pela facilidade da demissão desses subcontratados e também pela indisponibilidade de tempo em consequência de suas longas jornadas de trabalho.

Desta forma, nesta tese, a partir da pesquisa de campo, nomeamos os entrevistados como trabalhadores da TI, efetivos ou terceirizados. Os primeiros são concursados⁹, empregados públicos e amparados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora possam ter distintos vínculos com a Companhia, como por exemplo, cargo em comissão por tempo determinado, cargo de confiança, etc. e os segundos, considerados terceirizados na CELEPAR que possuem contratos por tempo determinado nas empresas subcontratadas, campo fértil para uma análise sociológica do trabalho.

A primeira indicação para acesso ao campo foi por intermédio da informante seminal, já mencionada na introdução deste trabalho, que tinha na sua rede de contatos uma pessoa que trabalha na Companhia. A partir desta primeira indicação, o acesso aos entrevistados aconteceu de forma contínua, quando um trabalhador indica o outro, formando assim uma rede de contatos para a pesquisa. Esta forma de acesso denomina-se como técnica “bola de neve”. Trata-se da obtenção de uma amostra “não probabilística” comumente utilizada em pesquisas. Por amostragem não probabilística entende-se a condição de que não seja possível “determinar a probabilidade de seleção de cada participante da pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados”. (VINUTO, 2014, p. 202).

Embora cientes de suas limitações, a técnica bola de neve foi apropriada para nosso estudo, uma vez que o acesso ao campo é muito controlado, inclusive

⁹ Trataremos dessa questão posteriormente.

eletronicamente¹⁰. Como essa técnica utiliza a rede de contatos do participante e para evitar redundância de pensamento por parte dos participantes da pesquisa, além de solicitar a indicação, dava-se um norte das características de perfil do trabalhador que precisávamos entrevistar para avançar a pesquisa. Desta forma, mesmo que o acesso aos participantes tenha sido por indicação dos próprios entrevistados houve uma prévia seleção de indicação de trabalhadores de TI, em cargos distintos. Buscamos selecionar trabalhadores que ocupam cargos de chefia, assessoria, membros de equipes de trabalho entre ocupantes da carreira técnica e da carreira de analista da área tecnológica e em diferentes áreas de atuação. O objetivo de obter diferentes perfis de trabalhadores se respalda na busca pelas distintas concepções acerca das configurações do trabalho na tecnologia da informação, pela possibilidade de captar a subjetividade desses trabalhadores em função do cargo e atividades desenvolvidas.

A média estimada de tempo para cada entrevista foi de uma hora e trinta minutos aproximadamente, mas para alguns participantes este tempo se estendeu. Foi possível constatar nas entrevistas que algumas perguntas instigavam um processo de introspecção, de encontro consigo mesmo, um rebuscar no tempo as respostas para muitos questionamentos internos, muitas vezes latentes até mesmo pela falta de tempo para refletir sobre suas trajetórias de vida e escolhas profissionais. A técnica da entrevista pessoal cumpriu um papel importante na obtenção de dados da nossa pesquisa, pois a interação face a face possibilita ao pesquisador captar a mensagem do processo da linguagem e associar com a linguagem corporal. A percepção desses pequenos detalhes possibilitava novos questionamentos resultando no enriquecimento da pesquisa empírica.

As entrevistas em sua maioria foram realizadas na sede da própria empresa, exceto uma delas que aconteceu em uma secretaria do Estado. Todas foram previamente agendadas com os participantes que faziam questão de reservar uma sala para o encontro. Esta privacidade para a entrevista foi muito oportuna, por diminuir a inibição natural e aumentar a possibilidade de um diálogo mais real. Entretanto, com os terceirizados, foi diferente. A primeira entrevista com um dos

¹⁰ Dados pessoais da pesquisadora como RG e CPF foram solicitados previamente e inseridos num *software* desenvolvido pela CELEPAR denominado “T-Recebe” que não somente permitia o cadastro como visitante, como também já disponibilizava as informações no crachá de identificação de uso obrigatório durante a permanência na Companhia.

terceirizados foi realizada na casa da autora da tese, pois o participante declarou que não se sentiria à vontade para conversar sobre suas atividades profissionais nas dependências da empresa onde trabalha. Enquanto que a reunião com o segundo e terceiro participante terceirizado aconteceu na sala da pós-graduação da UFPR, com a participação da orientadora desta tese. A penúltima entrevista, realizada com um terceirizado da CELEPAR aconteceu nas dependências da empresa “B” em sala isolada. As duas últimas entrevistas possuem objetivos diferentes das demais. Uma foi realizada com uma gestora administrativa na sede da CELEPAR e outra com a representante sindical, no sindicato (SINDPD-PR). Cada entrevista seguiu seu tempo e agendamento conforme disponibilidade dos participantes e exigiu novas formulações no roteiro de entrevista.

Os trabalhos da pesquisa de campo na CELEPAR tiveram início em fevereiro de 2017 e se estenderam até dezembro do mesmo ano. Em abril de 2018 foi realizada uma entrevista com a dirigente sindical da CELEPAR no Sindicato (SINDPD-PR) com o objetivo de obter informações a respeito da organização coletiva dos trabalhadores em estudo.

Contudo, conforme orienta Haguette (2011) é preciso reconhecer que os dados obtidos pela técnica da entrevista podem apresentar desvios, pois o processo de interação é formado por quatro pontos que devem ser levados em consideração: “a) o entrevistador, b) o entrevistado, c) a situação da entrevista, d) o instrumento de captação de dados, ou roteiro de entrevista.” (HAGUETTE, 2011, p. 86).

Esses elementos de acordo com a autora, não são neutros, uma vez que a própria interação entre pesquisador e entrevistado pode trazer embaraços advindos das mais diferentes situações, tais como, fatores externos no momento da entrevista como a falta de privacidade e perda da espontaneidade, ansiedade por querer antecipar os objetivos da pesquisa e agradar o pesquisador e ainda como em nosso caso, quando um participante indica outro, o que pode ser compreendido como uma oportunidade para antecipar as perguntas e principalmente antever o foco da pesquisa.

Embora cientes das limitações da técnica da entrevista, amparada também nos alertas de Minayo (2011), de que a interpretação do objeto estudado pelo cientista social não representa uma verdade única, mas sim uma possibilidade de abrir uma nova direção frente a uma realidade estudada, mesmo assim optamos pela entrevista pessoal semiestruturada, pois esta escolha partiu do entendimento

de que se tratava da melhor opção frente aos objetivos desta pesquisa, bem como pelas possibilidades de análise do campo empírico que esta técnica oferece. As observações do campo social também devem ser exploradas pelo pesquisador. Desde a recepção até o momento da realização da entrevista e a forma como tudo foi acontecendo mereceu atenção e compõe parte das observações da nossa pesquisa. As entrevistas pessoais foram gravadas pelo aplicativo *easy voice recorder*, para *smartphone*, transcritas pelo *software* “o *transcribe*”, agendadas previamente, cujos diálogos foram autorizados para utilização nesta tese mediante assinatura no termo de livre compromisso e esclarecido¹¹.

Há certo consenso nas pesquisas acadêmicas publicadas nos últimos anos, considerar as transformações surgidas do capitalismo nos anos 1970, como resposta a uma crise global que exigiu uma reestruturação produtiva em prol do capital. Esta perspectiva teórica nos condicionou a estabelecer um diálogo no Capítulo 1 desta tese, com as mudanças advindas desse período e discorrer a respeito do surgimento de um novo modelo de acumulação que teria passado de uma suposta “rigidez” para a “flexibilidade”. Concomitantemente à reestruturação produtiva dos anos 1970, surgia uma revolução pautada nas novas tecnologias da informação¹² que trazia alterações na organização do trabalho. Desse modo, este capítulo apresenta os pressupostos teóricos a respeito desta revolução tecnológica que deu origem a um novo setor econômico (a área da TI), que passava a exigir trabalhadores com distintos perfis para desenvolver diversas funções e atividades com alto potencial de conhecimentos. Coube ao Estado, amparar e aderir aos novos padrões informacionais tornando sua gestão compatível com as exigências do setor privado emergindo assim o “governo empresarial”, que embora ainda mantenha seu papel político de representante da sociedade ele obedece aos padrões de eficácia das empresas privadas.

No Capítulo 2 contextualizamos a importância das Estatais e o nascimento da CELEPAR no Paraná em 1964, fruto da política desenvolvimentista que vigorou no País no período nos anos 1960/70. Situamos a CELEPAR, apresentando sua caracterização jurídica e administrativa e os serviços de TI e programas de *software*

¹¹ Encontra-se no Anexo A desta tese.

¹² Não partilhamos da tese de que as mudanças sejam oriundas apenas das tecnologias. Somaram-se a elas, as mudanças políticas, o neoliberalismo, as mudanças na regulação do trabalho e na economia. (LEITE, 2003; KREIN, 2013; BRIDI, 2014).

que a Companhia desenvolve para o Governo do Estado do Paraná e suas secretarias e algumas prefeituras¹³, classificando essas atividades de serviços e produtos de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE, 2013). Além de apresentar de modo descritivo a Companhia paranaense de TI, dispusemos dados referentes ao número de trabalhadores técnicos e analistas da TI, no período de 2007 a 2017, recorte temporal de nossa pesquisa - na CELEPAR. Apresentamos o perfil e formação desses trabalhadores que são os responsáveis pelo desenvolvimento de soluções tecnológicas para uma complexa rede de relacionamento estadual: governo, secretarias de Estado, algumas prefeituras e usuários finais dos produtos. Neste capítulo, trazemos também a relação estabelecida entre a Companhia e os fornecedores contratados pela via dos processos licitatórios.

No capítulo 3 analisamos as relações de trabalho flexíveis trazendo uma síntese de seus apontamentos históricos e características recentes no âmbito brasileiro. Apontamos como as práticas neoliberais e reformas administrativas no período de 1990 trouxeram novos padrões de contratações, incluindo o setor público. Ratificamos no estudo de campo que os empregados públicos da CELEPAR são celetistas, passíveis de demissão, portanto, possuem relativa estabilidade, já que podem ser demitidos desde que os motivos sejam devidamente fundamentados. Embora a grande maioria dos trabalhadores por nós entrevistados sejam concursados, nosso quadro de participantes mostra vínculos e relações contratuais distintas: há trabalhadores celetistas e concursados da CELEPAR os “estáveis”, enquanto outros possuem contrato por tempo determinado, ou ainda na modalidade Pessoa Jurídica (PJ), ou sem contrato algum, os “instáveis” que estão alocados nas empresas contratadas por licitações, são os terceirizados da área da TI na Companhia. Apresentamos então, um quadro que aponta a cronologia das principais mudanças que trouxeram esse processo flexível como padrão na empresa visitada. São ações relacionadas às reformas administrativas, aprovação de leis, políticas neoliberais que trouxeram impactos nas relações de trabalho na CELEPAR. Destacamos como se dá a rede de contratação de trabalhadores de TI, com as

¹³ No estudo de campo buscamos obter informações a respeito de quais prefeituras os participantes se referiam. Entretanto, não tivemos acesso aos nomes dos municípios contemplados com o trabalho da CELEPAR. Os participantes restringiram a informação de que por enquanto, somente cinco municípios do estado do Paraná estão entre os “clientes” da CELEPAR.

possibilidades da introdução dos “terceirizados” que dividem o trabalho e se responsabilizam igualmente pelos projetos de TI na CELEPAR. Apresentamos ainda neste capítulo o Plano de Cargos Carreiras e Remuneração (CELEPAR, 2014) no qual podemos identificar aspectos das relações e divisão do trabalho na TI para os efetivos, que possuem condições de progressão na carreira. Tal instrumento normativo estabelece conhecimentos, habilidades e atitudes que são requeridos aos trabalhadores. Nota-se, que o PCCR (CELEPAR, 2014) está alinhado com o modelo de gestão por competências, o qual exige o ideal de um trabalhador polivalente que faça jus ao “merecido” cargo de empregado público. A última seção deste capítulo aponta para a autonomia concedida aos trabalhadores de TI, conforme estabelecido no PCCR (2014) e como essa liberdade se efetiva também enquanto forma de controle do e no trabalho da TI.

O capítulo 4 apresenta as configurações do trabalho na TI na CELEPAR, a partir das concepções dos trabalhadores de TI por nós entrevistados. Contextualizamos o trabalho da TI na CELEPAR descrevendo e analisando o processo e a divisão do trabalho que é mediado pela competitividade, cooperação e conflitos. Ainda neste capítulo trazemos uma seção que analisa as distintas condições de trabalho para efetivos e terceirizados que revelam aspectos da precarização do trabalho. Analisamos as condições de trabalho, a jornada e o ritmo e processos de intensificação do trabalho e identificamos como as inovações tecnológicas e exigências de saberes intensificam a rotina dos trabalhadores de TI. Neste capítulo, mostramos o volume das contratações dos trabalhadores da CELEPAR no período compreendido entre 2007 a 2017 e estabelecemos comparações com o número de projetos desenvolvidos. Constatamos que nos projetos de vida dos trabalhadores de TI entrevistados o trabalho continua central, o que nos permitiu estabelecer diálogo com autores que tratam da centralidade do trabalho.

O capítulo 5 analisa a organização coletiva dos trabalhadores da CELEPAR. Apresentamos o sindicato dos trabalhadores de TI no Paraná - SINDPD-PR - como representante legal dos trabalhadores da CELEPAR. Destacamos como se efetiva a organização interna de trabalhadores da Companhia com dirigentes sindicais liberados do seu posto de trabalho e organização por local de trabalho e apontando a trilogia de relacionamentos entre trabalhadores efetivos, sindicato e CELEPAR, mostrando como se efetiva essa complexa configuração de interesses mediados

pelo Estado. Ao analisar a ação sindical referente à empresa, identificamos os direitos legais e benefícios conquistados pelos trabalhadores que estão presentes nos acordos coletivos de trabalho no período compreendido entre 2010-2019. Nesse período houve duas greves que resultaram em dissídios coletivos de trabalho, cujos instrumentos legais revelam o papel da intermediação do Judiciário nos direitos do trabalho. Finalizamos este capítulo apontando como aprovações recentes de Leis e desmonte de Instituições fragilizam a ação dos trabalhadores na busca pelos seus direitos.

1 DA ACUMULAÇÃO FORDISTA PARA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL: UM PROCESSO TRANSITÓRIO OU CONSOLIDADO?

A década de 1970 tem como marco histórico uma crise do capitalismo que demonstrava baixo índice de crescimento, condição que exigia reformulação em prol da acumulação de acordo com Harvey (2002). Decorrentes dessa crise ocorriam mutações de grande complexidade envolvendo aspectos políticos econômicos e sociais que repercutiam na constituição dos valores da classe trabalhadora, especialmente pela transição da organização do trabalho nos modelos fordista/taylorista para novas formas de organização e gestão pautadas no toyotismo traduzidas por uma acumulação sob os ditames da flexibilidade. As transformações do capitalismo desse período promoveram modificações importantes nos processos de trabalho, nas formas e hábitos de consumo incluindo também nesse contexto mudanças no Estado que passou em grande medida a ter base neoliberal. (HARVEY, 2002; ANTUNES, 2009).

Com a crise dos anos 1970, o sucesso do binômio fordismo/taylorismo¹⁴ dava sinais evidentes de esgotamento após um longo período de estabelecimento, desde o pós-guerra, 1945 a 1973, marco da crise do capitalismo. (HARVEY, 2002; ANTUNES, 2009).

E este período de transformações do capital frente à profunda recessão econômica que tem como demarcação histórica a crise do petróleo de 1973, exigiu nos dizeres de Harvey (2002, p. 140), “uma reestruturação econômica e ajustamento social e político” interpretada pelo autor como a passagem “para um regime de acumulação novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta”, denominado como regime de “acumulação flexível”. Esta flexibilidade se traduz como padrão não somente nos processos de trabalho, mas também nas relações de trabalho e nas formas de consumo. É nesse contexto que as tecnologias informacionais se desenvolveram de forma exponencial, fornecendo bases ao capital

¹⁴ O fordismo representava desde 1914 não somente uma organização de trabalho pautada na produção em série e no consumo em massa dos produtos, mas enquanto organização do trabalho moldava também o próprio trabalhador e o homem em sociedade. Era preciso um trabalhador diferenciado e novo para fazer frente às exigências do novo método de trabalho fordista que promovia mudanças nos padrões familiares, no próprio consumo e também no papel do Estado por meio de suas instituições de modo que fosse possível permitir o desenvolvimento deste novo homem. O modelo de organização do trabalho pautado na produção em série se beneficiava também adotando a combinação do taylorismo, que propunha a diminuição de tempo e de movimentos na linha de produção e o consequente aumento da acumulação (ANTUNES, 2009).

permitindo potencializar a produção flexível, com novas modalidades de negócios e atividades profissionais, abrindo “novos campos e possibilidades na economia” (BRIDI, 2014, p. 278). As mudanças nas configurações das empresas que ocorreram e se disseminaram a partir dos anos 1980 no mundo global, e no Brasil, sobretudo a partir dos anos 1990 e 2000, pode ser observada em casos empíricos estudados.

Dos movimentos para driblar a crise nos anos 1970 e 1980 “uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social e política começou a tomar forma”, passando a criar um modelo de acumulação flexível. A rigidez do fordismo passava a ser substituída (ou combinada), pela produção flexível trazendo profundas mudanças no universo do trabalho, exigindo do trabalhador constantes reciclagens e adaptações para se adequar as novas modalidades de gestão pautadas na flexibilidade. Nessas modalidades, a participação do trabalhador se dava pelo ideal da polivalência e autoempreendedorismo, a começar pelo compromisso na gestão de sua própria carreira profissional que se tornava cada vez mais descontínua, fragmentada e vivenciada em distintas organizações. (HARVEY, 2002, p. 140).

Nos termos de Harvey (2002, p. 135), portanto, a partir da crise dos anos 1970, com o capital passando a se ancorar cada vez mais em mudanças políticas de desregulamentação do trabalho e dos mercados iniciamos uma transição do regime de acumulação fordista para um regime de acumulação flexível. Ou seja, diversas mudanças levaram a um regime de acumulação flexível. O autor escreveu isso em 1992, olhando para as transformações em curso naquele contexto. Hoje, passados mais de vinte anos, podemos afirmar positivamente de que efetuamos essa transição e já estamos em um regime de capitalismo flexível? Essa pergunta será respondida a partir do caso empírico analisado nesta tese.

Embora não se possa afirmar que o modelo fordista seja inexistente nos dias atuais¹⁵, pois inúmeras pesquisas empíricas demonstraram a permanência da

¹⁵ Em 2011, a equipe do Grupo de pesquisa trabalho e sociedade (GETS/UFPR), sob orientação da Prof.^a Dr.^a Maria Aparecida Bridi esteve em visita a uma Indústria de Informática instalada no estado do Paraná. A empresa composta por cerca de 4000 empregados trazia o modelo de organização do trabalho fordista no qual o trabalhador fixo na bancada recebia componentes para montar partes de um novo computador. Notadamente as mulheres faziam o trabalho que exigia habilidades muito precisas, com peças de tamanho reduzido. Para minimizar o cansaço dos trabalhadores e aumentar a produtividade eram concedidos tempo e espaço para descanso, devidamente controlados, condições compatíveis com a produção fordista. BRIDI, M. A. Relatório de pesquisa: “Redes de empresas,

organização fordista, observam-se algumas mudanças nos processos produtivos e organização das empresas com algumas semelhanças com o modelo que passou a ser convencionalizado de toyotista¹⁶.

Harvey (2002) traz um capítulo em sua obra no qual há uma pergunta no mínimo instigadora para o diálogo do presente trabalho: “a acumulação flexível - transformação sólida ou reparo temporário?” Isso porque no entendimento desse autor a questão da flexibilidade vem sendo tema de debate entre diferentes autores o que fez surgir três posições distintas: a primeira delas diz respeito às possibilidades que as novas tecnologias trazem ao propiciar “uma reconstituição das relações de trabalho e dos sistemas de produção em bases sociais, econômicas e geográficas inteiramente distintas”. (HARVEY, 2002. p. 140). Para o autor, esta vertente analítica tem obtido alguns adeptos de “esquerda e direita” que descrevem o mundo atual como se houvesse uma ruptura no qual há um intenso processo de transformações em todas as dimensões sociais advindas da introdução das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's).

Uma segunda posição sustenta a ideia de que a flexibilidade é um termo poderoso que legitima práticas políticas. Embora alguns autores citados por Harvey (2002) sejam favoráveis ao posicionamento da flexibilidade como um processo natural do capitalismo, o autor apresenta uma terceira posição, na qual ele discute os termos da flexibilidade no capitalismo pós anos 1970 que se impôs aos trabalhadores, sem conotação positiva. Tratando-se, portanto, de um sistema que amplia e remodela as formas de exploração do trabalho com formas flexíveis de contratação, de produção e dos mercados, por exemplo. No que se refere às relações de trabalho, essa flexibilização se traduz na subcontratação, na terceirização, no emprego temporário e nas atividades autônomas, crescentes em âmbito mundial. Esses elementos são mais que suficientes para contrapor os

trabalho e relações de trabalho no setor de informática no Paraná”. (Pesquisa registrada no Thales: nº 2010024857). Edital CNPq 07/2011: Curitiba: UFPR, 2013.

¹⁶ Ainda nos anos 1950 o Engenheiro Taiichi Ohno desenvolveu um modelo de gestão para a fábrica da Toyota japonesa baseado na produção por demanda e em rígidos padrões de qualidade, nos quais a flexibilidade se tornava um padrão de gestão. Mesmo que o novo modelo proposto não tenha se desenvolvido num contexto histórico sem lutas de classes ou derrotas operárias, a instauração desta nova organização do trabalho alcançou seu poder ideológico e estruturante do capitalismo nos anos 1980 consolidando sua objetivação universal na instauração da flexibilidade tanto na organização do trabalho e nos processos produtivos (produção enxuta) quanto nas relações de trabalho que passou a captar ao máximo a subjetividade do trabalhador. (ALVES, 2000).

argumentos dos adeptos de um posicionamento positivo da flexibilidade, especialmente nos contratos de trabalho flexíveis que incidem diretamente sobre a vida dos trabalhadores, realidade compatível com a qual nos deparamos no estudo de campo. (HARVEY, 2002, p. 177).

Harvey (2002) argumenta que os padrões flexíveis podem ser encontrados no mosaico de relações contratuais, incluindo a subcontratação como a terceirização, tema analisado também na pesquisa de Carvalho e Bridi (2015), realizada em uma Universidade Pública no estado do Paraná, cujas pesquisas concluíram que o Estado e suas instituições já consolidaram os padrões flexíveis no setor público ao contratar trabalhadores para tarefas condizentes com manutenção, limpeza, portaria e cozinha, atividades meio, portanto. Contudo, a tendência do setor público é estender as terceirizações para atividades fim, dada aprovação da Lei nº 13.429 (BRASIL, 2017b) das terceirizações irrestritas aprovada em agosto de 2018, que estende a possibilidade de terceirizar atividades fim, contrariando a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2011) que estabelecia a terceirização para atividades meio.

A pergunta colocada no título deste capítulo, por ora, pode ser respondida por meio dos dados empíricos desta pesquisa, mas também por outros estudos, como os de Alves (2000); Krein (2001); Bridi e Braunert (2015a); Dal Rosso (2017); que parecem confirmar essa tese de que transitamos para um regime de capitalismo flexível. Não entraremos nesse debate, mas consideramos que as inúmeras reformas trabalhistas que ocorreram em diversos países europeus, latino-americanos e com destaque para a reforma trabalhista no Brasil em 2017, a tendência é da consolidação e porque não dizer, da institucionalização de um regime de trabalho inseguro, incerto, flexível e precário para os trabalhadores.

1.1 A “REVOLUÇÃO INFORMACIONAL” E OS TRABALHADORES DE TI: ALGUMAS NOTAS INICIAIS

Concomitantemente às transformações do capitalismo na década de 1970, surgiam novas tecnologias advindas da evolução técnica em outros campos do saber, como o transistor por Bardeen, Brattain e Schockley em 1947, o circuito integrado desenvolvido por Jack Kilby em 1957 e o microprocessador inventado por Ted Hoff em 1971, conjunto de invenções que possibilitou o aumento do nível de

convergência na difusão da microeletrônica, permitindo incluir um computador em um *chip*, dando origem à tecnologia da informação (CASTELLS, 1999).

Quando surgiu a tecnologia da informação não faltaram posicionamentos de pesquisadores que previam novos rumos nas relações sociais, sobretudo, mudanças que trariam distintas dinâmicas para a organização do trabalho. O sociólogo francês Jean Lojkin publicou em 1992 a obra “A Revolução Informacional”, na qual defendia a tese das “potencialidades emancipatórias inerentes à revolução informacional”. Propugnava que tal revolução traria profundas mudanças na estrutura social que deslocaria o “centro dos conflitos sociais para a esfera do controle social da informação”. Em uma linha analítica talvez mais otimista, Manuel Castells (1999) defendia a tese das transformações advindas da “revolução informacional”, sobretudo, por uma nova base na economia denominada por ele como “economia informacional” baseada na informação e no conhecimento¹⁷ (BRAGA, 2009, p. 59).

Nos termos de Castells (1999, p. 119) nessa nova economia tanto a produtividade quanto a competitividade se tornariam dependentes da “capacidade de gerar, processar e aplicar de forma eficiente a informação baseada em conhecimentos”. Para este autor a revolução informacional é global porque as bases produtivas desde o consumo, a circulação e os componentes como capital, trabalho, matéria-prima, administração, informação, tecnologia e mercados, são organizadas em redes empresariais globais.

Em Castells (1999, p. 120-123) “a produtividade impulsiona o progresso econômico”, razão pela qual este tema esteve sempre presente na pauta de discussões da economia política clássica para interpretar um determinado sistema econômico. Assim, para analisar uma nova economia baseada na informação é preciso antes de tudo refletir sobre as novas fontes de produtividade e de seu crescimento. Para Castells (1999) alguns estudos a respeito das fontes e evolução do crescimento da produtividade foram interpretados como reflexo do desenvolvimento tecnológico e maior uso do capital, enquanto que outros demonstraram o papel da mudança tecnológica como processo vital para o crescimento da produtividade. Nessa ordem, analisar as características da

¹⁷ Não estamos aqui nos associando à tese dos autores que afirmam que o conhecimento e não mais o trabalho é o que produz valor. Nossa afirmação aqui ao trazer Castells, tem apenas o valor de identificar o papel das tecnologias informacionais que trouxeram inovações nas maneiras de produzir, de organizar a produção.

sociedade e do processo de inovação tecnológica representa um caminho concreto para o entendimento a respeito do crescimento econômico, já que as empresas agem motivadas pela lucratividade, onde a tecnologia e a produtividade representam meios concretos na obtenção desses objetivos.

Tanto a tese de Lojkin (1992) quanto de Castells (1999) contém um certo “determinismo tecnológico”, perspectiva teórica que seleciona “um instrumento técnico para construir uma determinada representação de conjunto das relações sociais”. Tal posicionamento suscitou elogios e críticas na sociologia do trabalho, pois embora fosse possível reconhecer os méritos desses autores por ter revelado um novo tipo de desenvolvimento econômico baseado pela mundialização do capital com o uso das tecnologias informacionais - “a noção de rede”, por outro lado, as principais críticas giram em torno da defesa de Castells a respeito de uma economia informacional na qual a técnica e a informação, combinadas pela revolução informacional, substituiriam o trabalho na produção de valor (BRAGA, 2009, 61).

Embasados em nosso estudo de campo, consideramos que as tecnologias, em si, não são determinantes das mudanças. Em grande medida, as políticas neoliberais, o próprio capital na busca incessante de lucros, os atores políticos e suas decisões continuam sendo elementos fundamentais que explicam as transformações nos diversos âmbitos sociais, conforme mostraremos nesta tese.

A década de 1970 é, portanto, um marco histórico tanto nas mudanças no capitalismo conforme já mencionamos, quanto na introdução da tecnologia da informação. Como as empresas buscavam manter seus padrões de lucratividade frente à crise, a inovação tecnológica permitia a introdução de novas estratégias organizacionais que incluíam a redução dos custos da produção e da mão de obra e o aumento da produtividade, ampliação do mercado e aceleração do capital de giro. Por esta razão houve grande expansão do comércio e do produto interno bruto (PIB) mundial nos anos 1980-1992. Para abrir esses novos rumos do mercado as organizações necessitavam de uma contínua e renovada capacidade de informação, papel muito bem desempenhado pela introdução das novas tecnologias da comunicação e informação.

Coube ao Estado amparar e aderir aos novos padrões informacionais, modernizando sua gestão de acordo com o modelo da tecnologia da informação e comunicação, fatores que exigiram um novo padrão de atuação dos funcionários públicos que passaram a vivenciar metas e exigências de modelos internacionais de

qualidade, semelhantes com a iniciativa privada¹⁸. Surgia assim o “governo empresarial” termo utilizado por Dardot e Laval (2016, p. 274) para se referir às mudanças no Estado, que embora “seja visto como o instrumento encarregado de reformar e administrar a sociedade para colocá-la a serviço das empresas, ele mesmo deve curvar-se às regras de eficácia das empresas privadas”.

Desse modo, as transformações no papel do Estado sob as práticas neoliberais nos permitem dialogar com o objeto desta tese, especialmente no que tange às mudanças das relações de trabalho. Nossa pretensão ao longo desta tese é mostrar como essas transformações trouxeram consequências para os trabalhadores de uma empresa pública de TI, situada no estado do Paraná.

O trabalho na TI possui uma subdivisão qual seja: a produção de *hardware* e o desenvolvimento de *software*. A produção de *hardware* se insere no complexo industrial e diz respeito a fabricação da parte física dos computadores, desktops, notebooks, servidores e componentes, enquanto a produção de *software*, se insere no setor de serviços da TI (BRIDI; MOTIM, 2011).

De acordo com Rocha (1998) no início, a fabricação de produtos da TI incorporava atividades de *hardware* e também os trabalhos relacionados ao desenvolvimento de *softwares*. Entretanto, houve uma separação entre a fabricação da parte física (*hardware*) e da parte lógica (*software*) dos computadores. Este fato tem alavancado um índice de crescimento do segmento de *software*, baseado em dois fatores: pelo desenvolvimento da engenharia de sistemas que propiciou mais transparência e redução de custos de manutenção de *softwares* e pelo surgimento de máquinas com maior capacidade de armazenamento e de linguagens de nível mais elevado o que possibilitou a substituição de trabalhadores por equipamentos. Com efeito, “as atividades produtoras de *software* vem sofrendo internacionalmente uma forte reestruturação, com crescente especialização”. (ROCHA, 1998, p. 1).

Esta especialização diz respeito ao setor de produção de *hardware* como um todo, mas também demanda especialização dos trabalhadores que atuam no desenvolvimento de *softwares*. Deixemos de lado a produção de *hardware*, e concentramos nossa atenção na produção de *software*, pois a CELEPAR desenvolve soluções tecnológicas (*softwares* e sistemas tecnológicos) de acordo com a demanda dos clientes, que em nosso caso de análise, são representados

¹⁸ Isto não quer dizer que acreditamos na maior eficiência da iniciativa privada, mas que, tal como Braunert (2018) defendeu, há uma racionalidade privada que invadiu também o setor público.

pelo Governo do Estado do Paraná, suas secretarias e algumas prefeituras, conforme será apresentado no próximo capítulo.

Cocco e Vilarim (2009 apud BRIDI; MOTIM, 2011, p. 12) descrevem que “a atividade de produção de *software* se constitui mais em um serviço do que em um produto manufaturado”. Isso porque o *software* se caracteriza como uma produção imaterial que “diz respeito à produção que não resulta em bens materiais ou duráveis”. (COCCO; VILARIM, 2009, p. 176). Urge destacar também que trabalho no desenvolvimento de *software* requer trabalhadores com alto potencial de conhecimentos, pois a produção, embora possa ser parcelizada, é de difícil execução. (LIMA; BRIDI, 2018).

Diante das constatações advindas da literatura sociológica sobre o tema em questão, enfatizamos que os que criticaram os padrões rígidos do fordismo, que previram as consequências individuais de um trabalho fragmentado e repetitivo na esteira deslizante, certamente não imaginavam também os resultados que um trabalho flexível estruturado por projetos, com extensas jornadas de trabalho, organizado em equipes e muito especializado traria para os trabalhadores da TI.

Agora o capital requer um trabalhador polivalente e autoempreendedor, cujas carreiras não se constroem mais em uma única empresa. O imperativo para os trabalhadores desta área é buscar constantemente novas qualificações para se tornar empregável no mercado de trabalho. Sem isso, tende a ser “culpabilizado” pelo seu desemprego. Desse modo, seus horários de descanso, de não trabalho, devem ser ocupados na busca por novos conhecimentos para se tornar atraente ao mercado de trabalho.

Este “capitalismo flexível” traz consequências pessoais até mesmo para a construção do caráter individual, como analisou Sennett (2002). A empresa globalizada atuante em rede requer trabalhadores de “curto prazo”, e nela não há espaço para construções de “longo prazo”, nem para a carreira nem para a qualificação. Agora o capital ajuda a construir “laços fracos” que se concretizam no trabalho em equipe, em que a equipe passa de tarefa em tarefa e muda de pessoal no caminho. Não há espaço para a construção de identidade pessoal com a empresa, pois a organização em rede exige mudanças muito rápidas, de tecnologias a pessoas. (SENNETT, 2002, p.25).

O capital flexível promoveu mudanças na moderna estrutura institucional, agora as empresas tornaram-se mais planas e flexíveis, a administração em

pirâmide é substituída pela organização em redes, já que podem ser mais facilmente redefinidas em prol do capital. Nessa nova estrutura organizacional as carreiras, promoções e demissões dos trabalhadores são previamente definidas em regras fixas e nítidas, para as quais o trabalhador deve se ajustar. (SENNETT, 2002).

Por não ter uma carreira contínua, o trabalhador precisa se relacionar constantemente com colegas de profissão para buscar na sua rede de contatos uma nova colocação no mercado de trabalho, um novo lugar para trabalhar e nesse processo de busca o *networking*¹⁹ talvez nunca tenha feito tanto sentido quanto faz agora para os trabalhadores de modo geral, mas de forma ainda mais intensa para trabalhadores da área da tecnologia da informação. (VALLE, 2016).

Para o autor as relações de trabalho na TI são bastante complexas especialmente pelo fato de que a área organiza o trabalho por projetos. A demanda por um determinado projeto exige a contratação de trabalhadores temporários com conhecimentos específicos que aquele projeto demanda. Diante disso, a rede de contato se apresenta como central na possibilidade de obter um novo projeto para atuar e, além disso, permite buscar contínuos novos conhecimentos para o trabalhador se manter “empregável”. (VALLE, 2016).

Como os trabalhadores da TI dependem de uma rede de inserção para manterem-se atuantes no mercado de trabalho, cada trabalhador irá, de forma muito individual, fazer sua parte para pertencer à rede, seja aceitando jornadas mais extensas, remunerações mais atrativas para o empregador ou ainda aceitando trabalho remoto em casa. Desta forma, a ação individual do trabalhador de TI colabora para manter a flexibilidade como padrão na rede de inserção. (VALLE, 2016).

Tais características mencionadas por Valle (2016) estão presentes também para os trabalhadores focados nesta pesquisa, na medida em que eles precisam se aperfeiçoar permanentemente, uma vez que o setor público também adotou as inovações como padrão em sua gestão. Embora os entrevistados deste estudo, representados pelos empregados públicos da CELEPAR, tenham contratos celetistas, eles também são passíveis de demissão.

Os trabalhadores terceirizados que compõem nosso quadro de entrevistados, por sua vez, possuem contrato por tempo determinado, cuja condição

¹⁹ Termo de origem inglesa que significa “rede de relacionamento”.

requer a inserção na rede de relacionamento, pela facilidade de buscar uma nova colocação junto aos pares. Uma possibilidade de rede de permanência que um dos entrevistados terceirizado se referiu é a APinfo²⁰.

[A APinfo], na verdade é um *site* que traz informações então lá tem oportunidades de trabalho, ele tem cálculos de salários, ele tem salários por estados, enfim tem várias informações tanto para empresa quanto para o funcionário. É uma boa referência para quem está à procura de emprego. (Entrevista E-12, trabalhador de TI, terceirizado, agosto/2017).

Também um trabalhador efetivo citou a participação em outros espaços além da empresa:

Eu participo como representante da CELEPAR numa Câmara Técnica de Cartografia aqui do Paraná né! Então lá tem membros nomeados de várias instituições governamentais e educacionais também do Paraná, universidades estaduais. (Entrevista E-07, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017).

O que se percebe é que independente da forma de contratação a rede de inserção se apresenta como uma possibilidade de reinserção profissional e de troca de informações entre os pares.

São, portanto, características do trabalho no capitalismo contemporâneo, a flexibilização que se constituiu enquanto processo contínuo em mudança no que se refere aos contratos de trabalho, às jornadas incluindo as extraordinárias que compõem o banco de horas, a “autonomia relativa”²¹ do trabalhador informacional, a terceirização cada vez mais presente no cotidiano desses trabalhadores, conforme identificamos no estudo de campo.

É nos anos 1960, ainda no limiar do surgimento da Tecnologia da Informação, compreendidas aqui como aquelas relacionadas aos computadores e seus programas, que nasceu a CELEPAR, a primeira estatal do setor de TI no Brasil, que passou por mudanças que buscamos captar e trazer no decorrer da tese. Ela nasceu num outro momento histórico marcado pela política “desenvolvimentista”

²⁰ O nome APinfo do *site* deriva de *Application Program Interface*, que é um tipo de programa utilizado para fazer com que pessoas troquem informações entre si. O compromisso é atender a comunidades de profissionais de informática, possibilitando a troca de informações e experiências. Disponível em: <https://www.apinfo2.com/apinfo/inc/ithelp1.cfm>. Acesso em: nov. 2018.

²¹ Ver sobre isso em Braunert e Bridi (2018).

do governo de então. Seus trabalhadores mais antigos na empresa vivenciaram outro contexto com uma relação de trabalho mais tipicamente fordista, ou seja, com contratos formais e com direitos assegurados. A empresa, no entanto, atravessou muitos governos e várias mudanças do país, desde sua criação, conforme destacamos no próximo capítulo.

2 CELEPAR: O PAPEL ESTRATÉGICO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO PARA O ESTADO DO PARANÁ

O Estado moderno é constituído a partir de “um território, um povo e um poder político”. Essa configuração de Estado moderno com características próprias emergiu na França, na Inglaterra e na Espanha em meados do século XV e progressivamente esse modelo foi se alastrando para outros países. Vale destacar que este Estado muito difere daquele existente na Idade Média, que pertencia a um senhor que dispunha de um patrimônio, por esta razão era denominado Estado patrimonial. (ARAÚJO; BRIDI; MOTIM, 2015, p. 152).

O Estado moderno é dotado de autonomia e poderes para representar a sociedade civil diante de outros estados. Como unidade federativa dotada de poderes, o Estado se reveste pela administração pública que exige o cumprimento das leis que devem orientar sua forma de gestão pautada em dois sentidos: um sentido mais subjetivo no qual compreende pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos e num outro sentido mais objetivo que designa a natureza das atividades desenvolvidas, vista mais como uma função administrativa. (DI PIETRO, 2012).

Segundo a autora do primeiro sentido que é o subjetivo decorrem os órgãos governamentais, supremos constitucionais (Governo) que traçam planos de ações e de comandos, enquanto que do segundo sentido mais objetivo, decorrem as funções administrativas, mais no plano da execução. O Estado por sua vez dentro da administração pública se desdobra entre as três funções: A legislativa, que estabelece as leis, e a executiva e jurisdicional que executam as leis dentro de suas esferas de competências. Na função executiva essas leis são aplicadas para a realização de fins estatais, enquanto que na função jurisdicional as leis são aplicadas de forma coativa na solução de conflitos. Estabelecendo diferenciações entre Estado e Governo, enquanto o Estado tem as três funções já elencadas, o Governo tem uma função política, que:

Implica uma atividade de ordem superior referida à direção suprema e geral do Estado em seu conjunto e em sua unidade, dirigida a determinar os fins da ação do Estado a assinalar as diretrizes para outras funções, buscando a unidade da soberania estatal. (DI PIETRO, 2012, p. 52).

Dessas ações governamentais emanam diretrizes administrativas, sendo uma delas a prestação de serviços públicos que representam “toda atividade que a administração pública executa, direta ou indiretamente, para satisfazer à necessidade coletiva, sob o regime jurídico predominantemente público”. (DI PIETRO, 2012, p. 56).

De acordo com Di Pietro (2012) as estatais são empresas criadas pelo Governo para atender diferentes objetivos. No caso do Brasil, nos anos 1930/1940, as estatais foram criadas com o objetivo de fomentar a economia e criar as condições, inclusive, para desenvolver setores econômicos privados, como enunciou Getúlio Vargas. As estatais e economias mistas cumprem também a função de desenvolver atividades na prestação de serviços públicos como o fornecimento de água, energia elétrica, habitação, entre outras.

A maioria das estatais paranaense²² foi criada num contexto em que vigorou uma política desenvolvimentista no País, quando o governo tinha o interesse em alavancar a economia nacional. Por esta razão os objetivos dessas empresas de economias mistas paranaense traziam o desenvolvimento como objetivo principal. O Estado agia aonde a iniciativa privada não tinha interesse ou competência para atuar. Além disso, os objetivos dessas estatais demonstram o interesse coletivo na prestação de serviços essenciais prestados pelo Governo do Estado.

Essas empresas de economia mista possuem uma natureza jurídica de direito privado, são constituídas por capital público e privado, eis a razão de sua denominação - economia mista. Entretanto, a parte maior deve ser de capital público, pois estão submetidas ao controle do Estado. Uma das funções dessas empresas no contexto do Estado moderno é a exploração de atividade econômica, respaldada pelo artigo 173 da Constituição Federal (BRASIL, 1988) como mostra o extrato:

Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos

²² Podemos citar como empresas de economias mistas no Paraná: Agência de Fomento do Paraná S/A, Banco de Desenvolvimento do Paraná (BADEP), Centrais de Abastecimento do Paraná (CEASA), Centro de Convenções de Curitiba S/A, Companhia de Desenvolvimento Agropecuário do Paraná (CODAPAR), Companhia de Saneamento do Paraná (SANEPAR), Companhia Paranaense de Energia (COPEL), Companhia Paranaense de Securitização (PRSEC), Estrada de Ferro Paraná Oeste S/A (FERROESTE). Fonte: *sítes* do Governo do Estado do Paraná.

imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias. (BRASIL, 1988)

Outra função de uma empresa de economia mista é prestar serviços públicos, conforme artigo 175 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que trata da obrigatoriedade na prestação de serviços públicos por parte do Estado, de serviços adequados, de qualidade.

Art. 175. Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos.

Parágrafo único. A lei disporá sobre:

I - O regime das empresas concessionárias e permissionárias de serviços públicos, o caráter especial de seu contrato e de sua prorrogação, bem como as condições de caducidade, fiscalização e rescisão da concessão ou permissão;

II - Os direitos dos usuários;

III - Política tarifária;

IV - A obrigação de manter serviço adequado. (BRASIL, 1988)

Interpretamos que do ponto de vista constitucional, portanto, essas empresas estatais encontram-se plenamente respaldadas e justificadas, na medida em cabe a elas atender aos direitos dos usuários, manter uma política tarifária de interesse público e social.

Recentemente, a Lei nº 13.303 (BRASIL, 2016b) em seu Capítulo III, artigo 27, também tratou da função social da empresa pública e da sociedade de economia mista. O texto do artigo já citado diz que:

A empresa pública e a sociedade de economia mista terão a função social de realização do interesse coletivo ou de atendimento a imperativo da segurança nacional expressa no instrumento de autorização legal para a sua criação. § 1º: A realização do interesse coletivo de que trata este artigo deverá ser orientada para o alcance do bem-estar econômico e para a alocação socialmente eficiente dos recursos geridos pela empresa pública e pela sociedade de economia mista. (BRASIL, 2016b).

No caso da CELEPAR, o principal objetivo é prestar serviços informáticos ao Governo do Estado do Paraná e suas secretarias e diferentes órgãos públicos. Consideramos tratar-se de uma opção política e estratégica por assegurar o controle público em detrimento aos interesses meramente privados. Os entrevistados no estudo de campo reiteraram o papel da empresa em promover o acesso à informação por meio da tecnologia da informação.

As bases legais mencionadas anteriormente corroboram com o objetivo da criação das estatais, ou seja, das economias mistas que são criadas com o objetivo de prestar serviços públicos. Sob esse olhar é possível reconhecer que a CELEPAR além de ter sido idealizada dentro de um contexto nacionalista de desenvolvimento, previa a disposição de serviços públicos pautados nas novas tecnologias da comunicação e informação, que conforme analisa Tauile (2001), a indústria da informática no Brasil, dos anos 1970/1980, detém papel estratégico das tecnologias de informação para um país e sua população.

Como mostrou Tauille (2001), as novas tecnologias da comunicação e informação geraram profundas mudanças nas relações sociais. Desde a introdução e seu pleno desenvolvimento dos computadores e rede de internet, as tecnologias informacionais estão presentes na vida cotidiana. Hoje, a maior parte do setor de serviços pode ser realizada *online* e exemplos não faltam: os bancos funcionam 24 horas, as transações comerciais que antes utilizavam dinheiro passaram a adotar o uso de cartões eletrônicos como principal forma de pagamento, o cheque entrou praticamente em desuso diminuindo a presença física dos clientes no banco, hoje é possível reservar, comprar e fazer *checkin* de passagens aéreas e reservas de hotéis e uma infinidade de outras situações vivenciadas no cotidiano que só reforçam o uso cada vez maior de tecnologias da informação e comunicação como base na prestação de serviços.

Assim como o setor privado de maneira geral, a oferta dos serviços prestados pelo Estado passou por modificações com a introdução das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's)²³. Antes do desenvolvimento das

²³ Importante fazer a distinção entre TIC e TI. Segundo Bridi (2014, p. 278), a “Tecnologia da Informação (TI), especificamente na “indústria da informática”, é compreendida aqui como aquela que produz os equipamentos informáticos, programas, sistemas operacionais, reparação, suporte e manutenção. Esse setor faz parte da Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) e corresponde à Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) que, buscando seguir os padrões

novas ferramentas tecnológicas, as pessoas se dirigiam pessoalmente para as secretarias de Estado para obter os serviços públicos. Desse modo, o Estado também passou a utilizar-se dos recursos informacionais para melhorar a sua eficiência não apenas no atendimento ao público, como também para otimizar suas ações, desde a coleta de impostos até a economia de pessoal²⁴.

Com a introdução das novas tecnologias e em função das mudanças na forma de atendimento foram criadas estatais de TI em todos os estados brasileiros que apresentamos no quadro a seguir, por ordem da data de criação, das mais antigas para as mais novas. Como se pode notar, na década de 1960, foram criadas três empresas: a CELEPAR (1964), a PRODERJ do Rio de Janeiro (1968) e a PRODESP de São Paulo (1969). Enquanto que nos anos 1990 foi criada apenas a PRODAP do Amapá (1996), fato que a nosso ver, expressa a posição neoliberal que vigorou no Brasil nesse período. Preparamos um quadro que apresenta as empresas estatais de TI no Brasil e sintetiza nossas constatações.

QUADRO 1 - EMPRESAS ESTATAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO BRASIL
(Continua)

Unidade federativa	Empresa estatal de TI	Ano de criação
Paraná - PR	*CELEPAR - Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná	1964
Rio de Janeiro - RJ	PRODERJ - Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Rio de Janeiro	1968
São Paulo - SP	PRODESP - Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo	1969
Espírito Santo - ES	PRODEST - Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Espírito Santo	1970
Amazonas - AM	PRODAM - Processamento de Dados Amazonas S/A	1970
Rio Grande do Sul - RS	PROCERGS - Companhia de Processamento de Dados do Estado do Rio Grande do Sul	1972
Minas Gerais - MG	PRODEMGE - Companhia de Tecnologia da	1972

internacionais, engloba também a telefonia e os meios de comunicação, além de equipamentos de escritório, de medição, dentre outros.

²⁴ No ano 2000 o Governo Federal publicou por meio do Ministério da Ciência e Tecnologia o livro “Sociedade da informação no Brasil: Livro Verde”. O capítulo seis da obra trata do tema “Governo ao Alcance de Todos”, demonstrando que o objetivo não seria somente com a oferta de serviços em modo digital, como também na possibilidade de inclusão desses serviços por meio de portais eletrônicos para todos os cidadãos. Disponível em:

<https://www.governoeletronico.gov.br/documentos-e-arquivos/livroverde.pdf>. Acesso em: abr. 2017.

	Informação do Estado de Minas Gerais	
Bahia - BA	PRODEB - Companhia de Processamento de Dados da Bahia	1973
Mato Grosso - MT	MTI - Empresa Mato-Grossense de Tecnologia da Informação	1973
Sergipe - SE	EMGETIS - Empresa Sergipana de Tecnologia da Informação	1977

**QUADRO 1 - EMPRESAS ESTATAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO BRASIL
(Conclusão)**

Paraíba - PB	CODATA - Companhia de Processamento de Dados da Paraíba	1985
Acre - AC	SECT - Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia	1987
Santa Catarina - SC	CIASC - Centro de Informática e Automação do Estado de Santa Catarina S/A	1987
Pará - PA	PRODEPA - Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Pará.	1988
Tocantins - TO	SEPLAN - Secretaria de Planejamento e Orçamento do Estado de Tocantins	1988
Amapá - AP	PRODAP - Centro de Gestão da Tecnologia da Informação	1996
Ceará - CE	ETICE - Empresa de Tecnologia da Informação do Ceará	2000
Alagoas - AL	ITEC - Instituto de Tecnologia em Informática e Informação do Estado de Alagoas	2002
Maranhão - MA	SEATI - Secretaria Adjunta de Tecnologia da Informação	2003
Pernambuco - PE	ATI - Agência Estadual de Tecnologia da Informação	2003
Rio Grande do Norte - RN	COTIC - Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicação	2007
Piauí - PI	ATI - Agência de Tecnologia da Informação do Estado do Piauí	2007
Rondônia - RO	DETI - Diretoria Executiva de Tecnologia da Informação e Comunicação do estado de Rondônia	2011
Distrito Federal - DF	SUTIC - Subsecretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação	2011
Goiás - GO	SEGPLAN - Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento	2011
Mato Grosso do Sul - MS	SIGI - Superintendência de Gestão da Informação	N/D
Roraima - RR	CTI - Centro de Tecnologia da Informação do Estado de Roraima	N/D

FONTE: ABEP (2018). Reelaborado pela autora (2018).

NOTA: Não foi possível obter o ano de criação das estatais que constam no quadro como "N/D" - não divulgado. Entramos em contato com cada uma delas por *e-mail*, mas não obtivemos resposta.

A criação dessas estatais de TI no Brasil tem relação com a necessidade de modernizar a máquina administrativa pública na prestação de atendimento à população pelas vias das novas tecnologias que possibilitem o acesso aos serviços públicos de forma mais ágil, segundo as empresas.

Dentre as estatais apresentadas no quadro e de acordo com o documento divulgado no portal de transparência²⁵, a CELEPAR²⁶ é:

Pioneira entre as empresas de Governo nessa área no país, fornecendo serviços a partir de uma infraestrutura de *Data Center* Corporativo do Governo, que integra e suporta a operação de todos os sistemas de informações da Administração Pública do Paraná. (CELEPAR, 2017).

Além disso, essas estatais de TI nos vários estados brasileiros expressam uma visão sobre o papel da empresa pública na condução do País, objeto bem analisado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2018a) ao divulgar não somente a importância das estatais no âmbito federal para o desenvolvimento nacional como a preocupação com o programa de desestatização dessas empresas que, recentemente, foi praticado pelo Governo Michel Temer.

O discurso neoliberal de que as estatais deveriam ser privatizadas teve início nos anos 1980 no cenário internacional, e no Brasil toma corpo na década de 1990 e se apresenta como forma de suposta solução dos problemas de ajuste fiscal das contas públicas. Contudo, mesmo após as privatizações de inúmeras empresas brasileiras realizadas pelos governos neoliberais, nos anos 1995 a 2003, “a dívida líquida do setor público passou de 28% para 52% do Produto Interno Bruto (PIB)”; prova de que as privatizações não minimizaram os problemas relacionados com as contas públicas e nem tampouco, aumentaram a eficiência e a qualidade dos serviços prestados vide política de privatização do setor elétrico, por exemplo, que levou o país à ‘Crise do Apagão’ em 2001. (DIEESE, 2018a).

Recentemente, no período pós *impeachment* (2016) da presidente Dilma Roussef, o debate acerca das privatizações voltou à pauta nacional, no qual se

²⁵ Informações disponíveis no Portal de Transparência:

<http://www.transparencia.pr.gov.br/pte/informacoes/portallInstitucional.jsessionid=v-noQ7WTNQI35QTXrUadJON5nHwZq-gTRKIZHXv4.ssecs75004?windowId=932>. Acesso em: fev. 2019.

²⁶ A criação da CELEPAR precede à criação do SERPRO, empresa de TI do Governo Federal que foi criada pela Lei nº 4.516, em 1º de dezembro de 1964.

busca anular o papel das estatais no Brasil para o desenvolvimento econômico e na prestação de serviços essenciais para a população. De acordo com os dados do DIEESE existem hoje no Brasil cento e cinquenta e quatro (154) empresas estatais federais, em distintos setores essenciais para o desenvolvimento nacional como pesquisa e inovação, indústria de transformação, transporte, energia, abastecimento, finanças, educação, excluindo-se desse número as empresas estatais no âmbito estadual e municipal, o que não se pode afirmar que essas empresas não tenham importância. Cabe destacar ainda que,

[...] no caso da privatização dos serviços públicos de responsabilidade do Estado, é comum que se negligenciem custos fiscais relevantes decorrentes de reavaliações ou rescisões contratuais, mudanças na regulação ou na legislação, dentre outros. Exemplo disso são os custos fiscais de mais de R\$ 40 bilhões incorridos pela União recentemente para socorrer o setor de telecomunicações privatizado no Brasil na década de 1990. (DIEESE, 2018a).

A privatização nas telecomunicações ocorrida nos anos 1990 serve para exemplificar que o caminho para venda de empresas estatais ao potencial mercado estrangeiro não representa resultados satisfatórios à longo prazo. Uma análise dos resultados da venda das estatais também pôde ser lida na obra “o Brasil privatizado: um balanço do desmonte do Estado” do autor Aloysio Biondi (1999). Nela, encontramos uma contextualização histórica dos argumentos utilizados pelo Governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), cuja gestão pautada nos ideais neoliberais, trazia a meta de privatizar algumas estatais em função do ajuste das contas públicas. O discurso da comissão econômica ligada ao Governo de Fernando Henrique Cardoso na época argumentava que não havia outra saída a não ser a privatização das estatais, pois a partir disso haveria maior qualidade na prestação de serviços públicos que acabaram sendo entregue ao potencial mercado estrangeiro com investimentos prévios do Governo Federal à custa do dinheiro público. Isso porque essas empresas tinham uma política voltada para uma complementação de aposentadoria para os trabalhadores. Com a venda das estatais essa conta acabara ficando para o Governo Federal ocasionando um déficit ainda maior nas contas públicas. (BIONDI, 1999).

A opção de lançar a economia brasileira na concorrência internacional com as privatizações deixou como “legado o agravamento da questão social, que se

manifesta mais claramente pelos índices recordes de desemprego”. (TAUILE, 2001, p. 256). Embora, o processo de privatização em larga escala se interrompe nos governos posteriores a FHC, ele foi recentemente retomado quase como uma política de governo, após o *impeachment* de Dilma Rousseff. No caso de privatizações das estatais no Paraná, por exemplo, no percurso de escrita desta tese as notícias nos jornais locais veicularam a intenção do então Governador Beto Richa, do PSDB, em privatizar a COPEL, SANEPAR e CELEPAR. Diante do quadro histórico nacional de privatizações não causa estranheza a intenção do Governo do Estado do Paraná nessas privatizações, dada a posição neoliberal de agente políticos que veem o Estado como obstáculo ao desenvolvimento do país, em uma leitura, a nosso ver, equivocada dos problemas do país. As ameaças de privatização ocasionam um terrorismo entre os trabalhadores, como observou Braunert (2018) em sua análise sobre as empresas de economia mista do Paraná. Tal fato se traduziria em perdas para a população do Paraná, mas também para os empregados públicos da CELEPAR, que mencionaram no estudo de campo o temor pela privatização da empresa, dada as consequências para suas vidas.

A próxima seção responde as questões relacionadas ao contexto histórico da criação da CELEPAR.

2.1 A CRIAÇÃO DA CELEPAR NO PROGRAMA DESENVOLVIMENTISTA BRASILEIRO

A CELEPAR foi criada em 1964 no Governo de Ney Aminthas de Barros Braga²⁷, mais conhecido como Ney Braga²⁸ (gestão 1961-1965), num período em que o estado do Paraná não passava por um bom momento em sua economia. A economia paranaense era basicamente primária e dependia em grande parte da produção agrícola, principalmente o café (AUGUSTO, 1978). Quando a CELEPAR foi criada o estado do Paraná não dispunha de infraestrutura competitiva para atrair empreendimentos industriais para fazer fluir as colheitas agrícolas, pois não havia uma rodovia asfaltada que ligasse o norte produtivo ao Porto de Paranaguá. Com a

²⁷ Sobre a história da política paranaense e a condução dos trabalhos na gestão de Ney Braga, ver a obra “A Construção do Paraná Moderno”, no capítulo intitulado “Ney Braga: trajetória política e bases do Poder” do autor José Pedro Kunhavalik (2004).

²⁸ Disponível em: <http://www.casacivil.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=59>. Acesso em: mar. 2017.

energia elétrica caótica daquela época não havia possibilidade de expandir o setor industrial e isso somado ao sistema telefônico precário que dificultava as comunicações. No ano em que Ney Braga foi eleito governador, portanto, o cenário econômico do estado no momento de sua posse era no mínimo desanimador com sérios problemas administrativos. (KUNHAVALIC, 2004; REBELO, 2007).

Durante sua campanha eleitoral Ney Braga prometera não aumentar os impostos e assim um plano de desenvolvimento econômico no seu governo foi traçado em conjunto pela Sociedade de Análises Gráficas e Mecanográficas Aplicadas aos Complexos Sociais (SAGMACS); Serviços de Planejamento (SPL) e pela Comissão de Coordenação do Plano de Desenvolvimento Econômico do Paraná (PLADEB). (KUNHAVALIC, 2004).

Embora Ney Braga desde o início de sua gestão tenha se orientado para atender as elites paranaenses, ou seja, pelos interesses de uma minoria social dominante, (KUNHAVALIC, 2004), os objetivos de suas ações de governo foram também pautados na modernização do aparato estatal com a criação de autarquias, fundações e economias mistas.

A primeira delas se expressa na criação da CODEPAR (Companhia de Desenvolvimento do Paraná e mais tarde, Banco de Desenvolvimento do Paraná-BADEP)²⁹, empresa de economia mista que tinha por objetivo alavancar o projeto de desenvolvimento paranaense e nessa ordem cumpria um duplo papel: financiar e orientar as bases do desenvolvimento no estado. (AUGUSTO, 1978).

Além do BADEP foram criados em seu governo o IPÊ (Instituto de Previdência do Estado), a Café do Paraná (Companhia Agropecuária de Fomento Econômico), a CELEPAR (Centro Eletrônico de Processamento de Dados), a FUNDEPAR (Fundação Educacional do Paraná) a SANEPAR (Companhia de Saneamento do Paraná), a TELEPAR (Companhia de Telecomunicações do Paraná) a COHAPAR (Companhia de Habitação do Paraná) e o BRDE (Banco Regional de Desenvolvimento Econômico) em parceria com governadores de outros estados como, Leonel Brizola do Rio Grande do Sul e Celso Ramos de Santa

²⁹ Em julho de 2018 o Governo do Estado do Paraná concluiu o processo de extinção do Banco de Desenvolvimento do Paraná (BADEP). Com o encerramento foram transferidos ao Estado imóveis e terrenos que ultrapassam o valor de R\$ 55 milhões, além de R\$ 25 milhões em adiantamento em espécie e bens e outros R\$ 3,5 milhões do saldo remanescente, totalizando R\$ 83,5 milhões em ativos para o Estado. Disponível em: <http://d.aredes.info/cotidiano/229822/governo-estadual-confirma-extincao-do-badep>. Acesso em: jan. 2019.

Catarina. Ney Braga se ocupou em atender aos pendores para a industrialização, importando fontes de energia e atendendo todos os quesitos para uma política global de desenvolvimento social e econômico para o estado. (REBELO, 2007).

A gestão de Ney Braga foi “privilegiada na formação de técnicos que passaram a ocupar os postos que se abriam com a criação de uma série de agências de desenvolvimento” (KUNHAVALIC, 2004, p. 284). Tais medidas do Governo Braga tiveram como base uma agenda de desenvolvimento, cujo tema ganhou forte expressão em âmbito nacional e internacional no período pós Segunda Guerra Mundial (1945) com vistas a atender distintos interesses e necessidades.

Entrevistados desta pesquisa que ingressaram na CELEPAR no final da década de 1960 e início da década de 1970 destacaram as razões que levaram o governo da época a criar uma empresa estatal de informática, como podemos acompanhar:

Ney Braga queria modernizar o estado através dos sistemas de informação, foi um homem visionário e também um bom Governador, ele deve ter visto que a informática, ou melhor, “processamento de dados” daquela época seria algo importante para o futuro. E olha só: quantas pessoas seriam necessárias hoje para fazer uma simples folha de pagamentos, quantas “datilógrafas” precisariam hoje só para fazer a conta de luz? Imagine a falta de controle que o Governo do Estado teria hoje se não tivesse sido tudo informatizado. (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março de 2017).

A posição de outro entrevistado quanto a sua percepção a respeito de um governo que cria uma empresa de TI em plena década de 1960, período em que esse setor encontrava-se ainda em seus primórdios no País e no mundo:

Eu tenho o Ney como um homem íntegro, público, de caráter, um estadista! Um cara que eu respeito até hoje porque ele teve a visão de criar uma empresa de tecnologia a primeira pública de processamentos de dados na época com tecnologia da informação criada no Brasil, foi em 24 de novembro de 1964. Sendo que uma semana depois foi criado o SERPRO³⁰ que é a empresa de informática do Governo Federal. Então a CELEPAR é mais antiga que o SERPRO que foi criado em dezembro de 1964. (Entrevista E-03, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

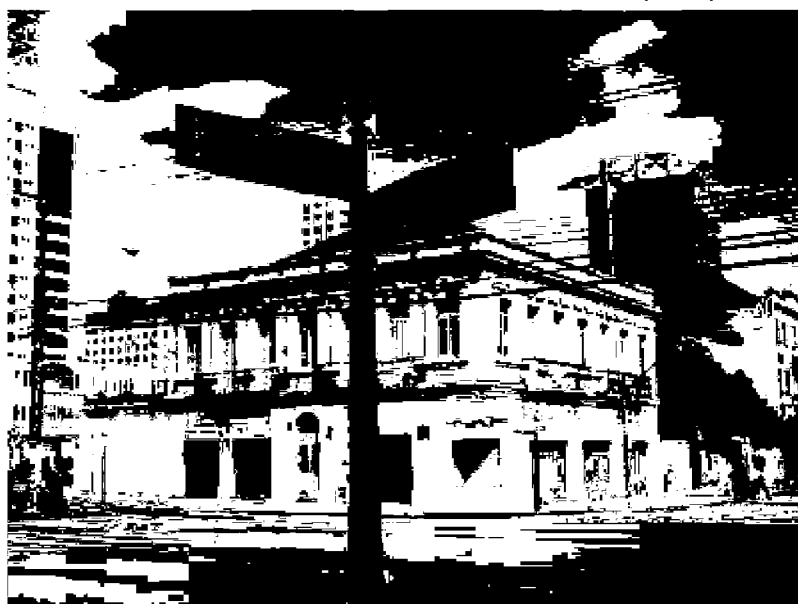
³⁰ Serviço Federal de Processamento de Dados.

Outro entrevistado, que trabalha na CELEPAR há 33 anos caracteriza o contexto histórico da criação da CELEPAR em 1964.

O estado do Paraná estava assim num processo inicial de desenvolvimento estava numa linha de criar as condições para um desenvolvimento diferenciado em relação aos outros estados. E o Paraná daquela época era um estado modesto ainda, essencialmente agrícola, baseado em monocultura, principalmente café que era o motor da economia. E aí teve alguns governos Parigot de Souza, Bento Munhoz da Rocha e Ney Braga eles começaram com uma preocupação de diversificar a economia do estado e promover o desenvolvimento. Então, eles criaram as condições para que o Paraná entrasse em uma nova fase da economia e o estado cresceu, diversificou sua economia, aumentou o setor industrial consideravelmente. Fazia parte deste plano de desenvolvimento a apropriação de tecnologias e a CELEPAR então foi a primeira empresa de processamento de dados de tecnologia da informação do Governo entre os estados brasileiros. (Entrevista E-04, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Os participantes da pesquisa legitimam, portanto, o entendimento de que Ney Braga foi um governador com visão de futuro e de desenvolvimento ao criar a CELEPAR, no intuito de “aumentar a eficiência da máquina pública automatizando uma série de procedimentos que eram feitos pelo funcionário público, que reduziria os custos do Estado e aumentaria a eficiência dele na área administrativa” (Entrevista E-03, trabalhador de TI, efetivo, março/2017). A sede inicial da CELEPAR se situava na Rua Visconde de Guarapuava³¹, conforme podemos visualizar na foto que faz parte do memorial histórico da Companhia.

³¹ Acervo de fotos da CELEPAR, Disponível em:
<http://www.celepar.pr.gov.br/modules/conteudo/print.php?conteudo=350>. Acesso em: jul. 2018.

FIGURA 1 - PRIMEIRA SEDE DA CELEPAR (1964)

FONTE: SHINOHARA (2009a).

A criação da CELEPAR, portanto, se apresenta num contexto desenvolvimentista brasileiro. Assim, não teria sentido tratar de políticas de desenvolvimento voltadas somente para o estado do Paraná, sem examinar o que de fato estava acontecendo em termos de agenda de desenvolvimento em âmbito nacional na década de 1960, por ocasião da criação da CELEPAR.

De acordo com Rebelo (2007), as ações políticas do Governo de Ney Braga em 1964 estavam alinhadas com uma agenda de desenvolvimento econômico nacional que visava compreender as razões do baixo índice de desenvolvimento por parte de países periféricos, como o Brasil, por exemplo. O conceito de desenvolvimento é complexo, e tratar desse tema, fugiria de nossos objetivos, mas de modo sucinto, compreendemos o conceito de desenvolvimento como um processo,

de transformação econômica, política e social, através do qual o crescimento do padrão de vida da população tende a tornar-se automático e autônomo. Trata-se de um processo social global, em que as estruturas econômicas, políticas e sociais de um país sofrem contínuas e profundas transformações. (PEREIRA, 1987, p. 19).

Após o término da Segunda Guerra Mundial (1945) havia um pensamento global voltado para uma agenda de desenvolvimento em âmbito mundial. Com a queda do poder britânico pós-guerra havia necessidade de compreender quais

ações seriam possíveis para incrementar o desenvolvimento principalmente de regiões periféricas, como o Brasil, por exemplo. (PEREIRA, 1987).

O ano 1930 marcou um novo período na história brasileira uma transição no sentido de se tornar um País industrial, conseqüentemente rumo ao desenvolvimento. Esta transição, contudo, se deu no contexto de uma crise que se abateu sobre o café, seguida de transformações no plano econômico, com a presença de um mercado interno, característica inexistente até então para um país de base econômica agrícola. (PEREIRA, 1987).

Outras transformações puderam ser percebidas nesse período como a rápida modificação do mercado externo, especialmente pelas importações - se antes a exportação de produtos primários se dava em troca de manufaturas, a partir desta época verifica-se a rápida substituição de importações. A dependência econômica brasileira diminuiu e o País passou a produzir para seu próprio consumo deixando de ser agrário para se tornar mais industrializado. No plano de estratificação social assistíamos nesse período o crescimento de uma classe trabalhadora urbana. (PEREIRA, 1987).

Após a transição de um país rumo ao processo de industrialização houve a formação de duas novas classes pertencentes a um País industrial: “a da burguesia industrial e a do proletariado urbano” (PEREIRA, 1987, p. 25), condição mais parecida com o que temos hoje. O Estado que até então exercia seu papel funcionando como uma agência de empregos e exercendo seu poder de polícia passava para uma condição menos passiva para cumprir seu papel no desenvolvimento nacional.

No período compreendido entre 1956-1961 Juscelino Kubitschek, mais conhecido como JK, com o objetivo de modernizar o País instituiu um plano de metas que previa investimentos por parte do Estado em infraestrutura, especialmente transportes e energia elétrica, além do incentivo ao aumento da produção de aço, carvão, cimento e zinco, considerados bens intermediários. O plano previa ainda apoio aos setores de consumo duráveis e de capital. (PEREIRA 1987; GREMAUD, VASCONCELLOS; TONETO JÚNIOR, 2012).

Esses autores avaliam ainda que o plano de metas estabelecido por JK foi satisfatório, principalmente porque havia se estruturado a partir da formação de uma série de comissões que criavam condições para que as metas fossem atingidas. Porém, terminado este período positivo, o Brasil teve um retrocesso no seu

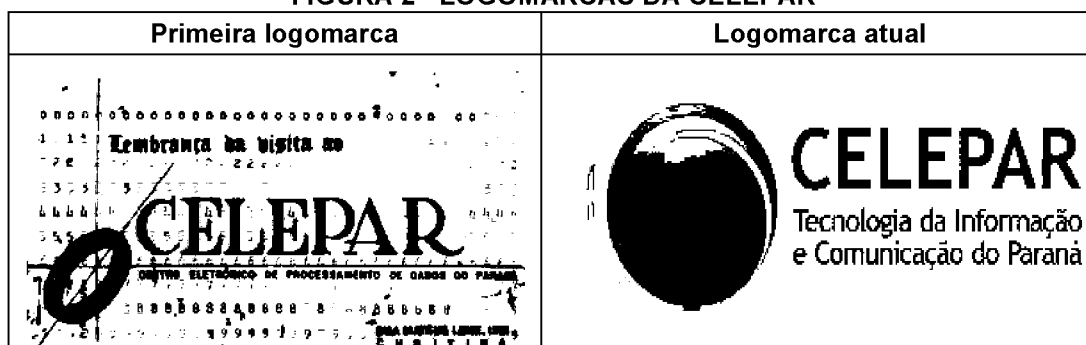
desenvolvimento resultante de ameaças potenciais que consolidaram esta realidade. A primeira foi o processo inflacionário - “que de 1939 a 1953 apresentara uma taxa média de elevação anual de 11%, sobre em 1954 a 26,2%”. A segunda seria por conta da redução de 25% nas relações de troca no período compreendido entre 1954 a 1960. A terceira teria como causa a crise de infraestrutura econômica do País, já que o período de desenvolvimento brasileiro se deu sem um planejamento prévio, cuja consequência foi responsável por um entrave no seu desenvolvimento.

Mesmo neste período negativo, o Brasil, com a crise do Plano de Metas obteve êxito na implantação da indústria automobilística. Pereira (1987, p. 44) analisa que o Brasil em 1960 “produzia 133.078 veículos, com um índice de nacionalização superior a 90%”. Este fato está relacionado à política do Governo do Presidente Juscelino KubistcheK do plano de metas que consolidou o sentido ao termo - primeira fase da Revolução Industrial Brasileira. Este plano de metas do Presidente JK fazia parte de uma política econômica denominada nacional desenvolvimentismo que Martins (2011, p. 215) analisa como uma das teorias da modernização que tinha como horizonte uma possível superação da condição de subdesenvolvimento dos países, possibilidade decorrente também da “crise da hegemonia britânica e de sua divisão internacional do trabalho, que especializava os países centrais em atividades industriais, e os países periféricos na produção de mercadorias primário-exportadoras”. Em termos globais, no contexto após o fim da hegemonia britânica (fim dos anos 1930) os Estados Unidos tornou o desenvolvimento econômico como seu tema chave para coordenar os países periféricos e manter uma estrutura de soberania, fato que marcou profundamente “a política Latino Americana e mundiais nos anos 1950, 1960, 1970”. (MARTINS, 2011, p. 214).

Nos anos 1980, uma nova crise econômica contribuiu para instauração do neoliberalismo, no Brasil visível a partir dos anos 1990, cujas consequências incidem sobre as mudanças nas relações de trabalho, que será analisada no capítulo 3 desta tese.

Encerramos esta seção direcionando nosso olhar sobre mudanças na Companhia que puderam ser observadas no desenvolvimento da pesquisa de campo, como nas logomarcas, nas instalações físicas e no próprio nome da empresa.

FIGURA 2 - LOGOMARCAS DA CELEPAR



FONTE: CELEPAR. A autora (2018).

Na primeira logomarca³² da Companhia (período de 1964 a 1974) é possível observar que o nome da empresa retratava a própria área da TI que naquela época incorporava o termo “processamento de dados”. Já na segunda logomarca³³ o termo foi substituído por “tecnologia da informação e comunicação”, mudança consubstanciada pelo documento público da Companhia.

Originalmente, a CELEPAR foi criada com a finalidade de implantar um Centro Eletrônico e operar no ramo de prestação de serviços de processamento de dados. Atualmente, esses objetivos são compreendidos como serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação. (CELEPAR, 2018a).

Portanto, as mudanças nos termos das logomarcas retratam características inovadoras próprias da área da TI, fruto de seu dinamismo constante, condição que também incorpora novos objetivos da Companhia que incidem por sua vez nas estruturas físicas cujas instalações da atual sede própria na Rua Mateus Leme passaram por modificações para dar atendimento às distintas demandas do trabalho da TI.

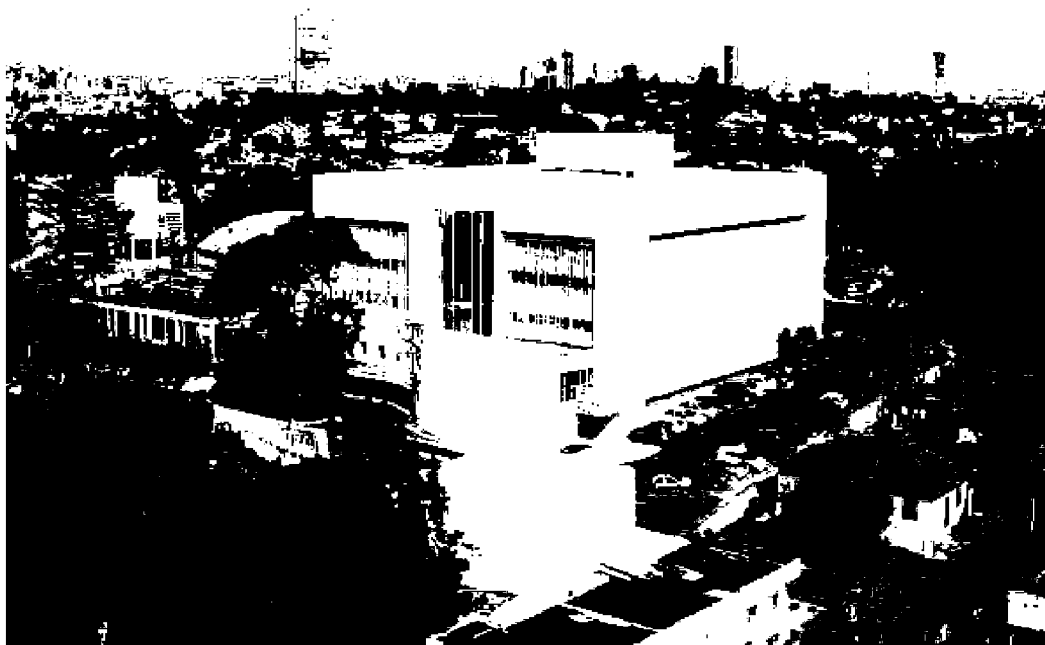
Na foto que segue é possível observar duas edificações em paralelo, uma mais antiga construída em 1980 e outra mais recente construída em 2006, com instalações mais modernas que dão suporte a todo o receptivo e salas que possibilitam o trabalho das coordenações, gerências e integração entre as equipes

³² A foto desta logomarca encontra-se disponível no acervo histórico da CELEPAR denominado “Projeto Memória - Identidade Visual”.

³³ Visível no manual de identidade visual da Companhia. Disponível em: http://www.celepar.pr.gov.br/arquivos/File/comac/MANUAL_DE_IDENTIDADE_VISUAL_2018_WEB.pdf. Acesso em: ago. 2018.

que tratam das diversas áreas de atendimento da CELEPAR, locais que adentramos para fazer o estudo de campo.

FIGURA 3 - SEDE ATUAL DA CELEPAR



FONTE: SHINOHARA (2009b).

Percebemos fácil acesso³⁴ entre as duas edificações em paralelo o que permite, por exemplo, ser atendido na recepção na ala nova e trabalhar em uma sala de reuniões na ala antiga do prédio. Foi possível observar pela estrutura dos dois prédios que o mais antigo possui salas mais fechadas, sendo que a parte mais moderna mantém uma arquitetura mais aberta, com queda das fronteiras limitadoras o que permite maior interação entre os trabalhadores, condição contemporânea que propicia também maior controle sobre o trabalho e consequente aumento da produtividade. Esta estrutura física está presente em muitas empresas privadas modernas onde as salas fechadas e inacessíveis cederam espaço para locais abertos com maior visibilidade e possibilidade de interação entre os trabalhadores.

³⁴ O fácil acesso se refere à estrutura física, com rampas e elevadores, porém a entrada e saída é controlada eletronicamente e passível de prévia autorização.

Constatamos outra mudança relacionada ao próprio nome da empresa. Um dos entrevistados que compõe o quadro de empregados efetivos da Companhia há mais de trinta (30) anos relatou que:

Então! Se você olhar hoje o nome da empresa, a sigla não bate muito, né! Porque é Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná - CELEPAR! Mas de onde vem este nome? De quando ela foi criada em 1964, que era o Centro Eletrônico do Paraná, mas a sigla daquela época foi preservada, mesmo com a mudança do nome da empresa. (Entrevista E-04, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

O relato deste entrevistado chamou atenção para a sigla da Companhia, que foi preservada mesmo com a mudança do nome da empresa. Partimos da interpretação de que a sigla foi mantida por ter sido incorporada no vocabulário cotidiano dos paranaenses, condicionada talvez por ser a pioneira dentre as estatais de TI no Brasil.

A próxima seção apresenta as caracterizações jurídica e administrativa da CELEPAR e responde a questão: quem são os dirigentes?

2.2 CARACTERIZAÇÕES JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DA CELEPAR

De acordo com sua constituição jurídica a CELEPAR³⁵ é uma empresa de economia mista, criada a partir de lei própria, que se caracteriza como empresa de atividade de natureza econômica sujeita ao controle do Estado. É no entendimento de Meirelles (2008), uma entidade empresarial, pessoa jurídica de Direito Privado, criada com a finalidade de prestar serviço público e exercer atividade econômica de interesse coletivo.

As estatais são regidas pelo Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, que “dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências” (BRASIL, 1967). São estruturadas na forma de Sociedade Anônima devendo, portanto, seguir as

³⁵ De acordo com o Estatuto Social da CELEPAR a Assembleia Geral está diretamente subordinada ao Conselho de Administração, tendo como secretário executivo o Diretor Presidente da sociedade cabendo-lhe decisões e deliberações do órgão, incluindo em suas atribuições as convocações para reuniões da Assembleia Geral. Disponível em: <http://www.celepar.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=491>. Acesso em: jul. 2017.

recomendações da Lei nº 6.404 (BRASIL, 1976) que dispõe sobre as Sociedades por Ações. Algumas disposições estabelecidas no Decreto-Lei nº 200 (BRASIL, 1967) foram alteradas pelo Decreto nº 900 (BRASIL, 1969) onde consta em seu artigo 5º a seguinte definição de Sociedade de Economia Mista:

Entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, criada por lei para a exploração de atividade econômica, sob a forma de sociedade anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União ou a entidade da Administração Indireta. (BRASIL, 1969)

A personalidade jurídica de direito privado, mantém “regime jurídico híbrido, porque o direito privado é parcialmente derogado pelo direito público”. (DI PIETRO, 2012, p. 506). Por esta razão um dos entrevistados afirmou que:

A CELEPAR era regida pela lei das sociedades mercantis e o capital era do Estado, seu maior acionista, mas ela segue o regime das sociedades mercantis S.A. Então na época que eu entrei a CELEPAR em 1973, seguia as regras das sociedades mercantis, é como se fosse uma empresa privada e a partir de uma certa época foi estendida para as empresas de sociedades anônimas que pertenciam ao poder público. (Entrevista E-04, Trabalhador de TI, efetivo, março/2017)

Outro entrevistado exemplificou ainda que “a CELEPAR, por exemplo, assim como a grande parte das empresas de empregados públicos nós somos 99% Estado e 1% privado e esse índice é constituído por empresas que são COPEL, SANEPAR, etc. que tem o mesmo regime que o nosso”. (Entrevista E-06, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017). Dispomos no quadro que segue a composição acionária³⁶ da empresa.

QUADRO 2 - COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA CELEPAR- DEZEMBRO/2017

Acionistas	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ)	Ações Ordinárias	Percentual
Estado do Paraná	76.416.940/0001-28	94.697.500	94,6975%
Fundo de Desenvolvimento Econômico	11.316.322/0001-60	3.802.900	3,8029%
Redecard S/A	01.425.787/0001-04	1.455.000	1,4550%
Cia. de Saneamento do Paraná -	76.787.013/0001-45	34.600	0,0346%

³⁶ Acionistas da CELEPAR. Disponível em: <http://www.celepar.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=108>. Acesso em: jul. 2017.

SANEPAR			
Cia. de Desenvolvimento do Paraná - CODAPAR	76.494.459/0001-50	7.700	0,0077%
Município de Curitiba	76.417.005/0001-86	1.900	0,0019%
Fundação CELEPAR - FUNCEL	76.440.833/0001-35	200	0,0002%
Cia. Paranaense de Energia - COPEL	76.438.817/0001-20	200	0,0002%
Total		100.000.000	100.000.000

FONTE: CELEPAR³⁷. Reelaborado pela autora (2018).

Tomando por base a composição acionária apresentada no quadro vemos que o Estado do Paraná continua sendo o maior acionista, com 94% das ações, restando 6% para a distribuição entre os demais acionistas. O Estatuto Social da CELEPAR (2018, p. 6) - Capítulo II, artigo 5º dispõe que “cada ação dará direito a um voto nas deliberações da Assembleia Geral”³⁸. Para efeitos de reconhecimento de valores o mesmo estatuto em seu artigo 5º “dispõe que o Capital Social da CELEPAR é de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais), correspondentes a 100.000.000 (cem milhões) de ações ordinárias, com valor nominal de R\$ 1,00 (um real) por ação”.

A Companhia obedece ao regime das sociedades mercantis³⁹ foi criada pela Lei Estadual nº 4.945, de 30 de outubro de 1964, constituída por escritura pública lavrada em 05 de novembro de 1964 e registrada no dia 24 de novembro do mesmo ano na Junta Comercial do Paraná⁴⁰, atual JUCEPAR.

No portal da CELEPAR, consta que sua missão é prover soluções de tecnologia da informação e comunicação que permitam melhorar o desempenho da gestão pública e qualidade de vida da população paranaense. Tendo, portanto como

³⁷ Disponível em:

<http://www.celepar.pr.gov.br/arquivos/File/GOVERNANCA/CartadeGovernancaSite.pdf>. Acesso em: 26 maio 2018.

³⁸ Trata-se do órgão máximo da Companhia, com poderes para deliberar sobre todos os seus negócios, competindo-lhe, entre outras atribuições, previstas na Lei nº 6.404/76 e no Estatuto Social da CELEPAR. Fonte: CELEPAR. Carta Anual de Governança Corporativa - 2018a. Disponível em: <http://www.celepar.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=491>. Acesso em: maio 2018.

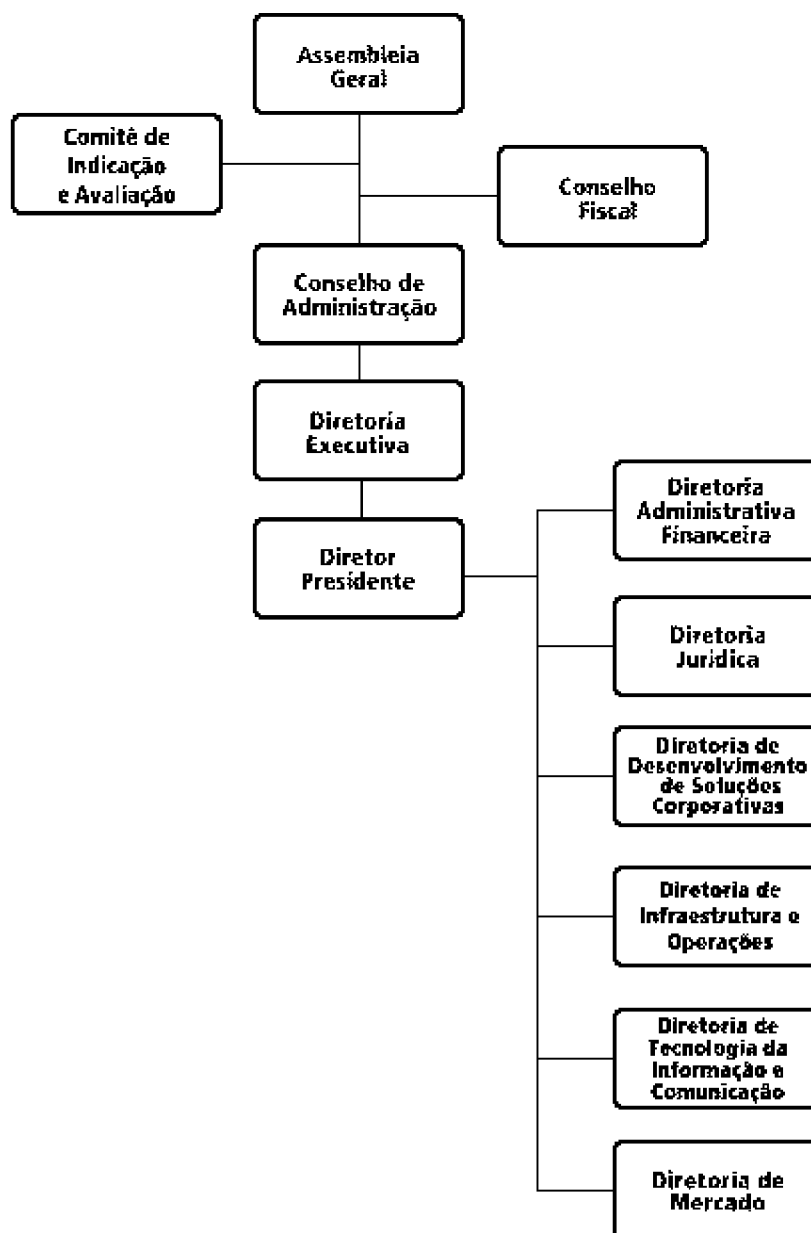
³⁹ De acordo com o Capítulo VI artigo 44 do Estatuto anualmente, ao término do exercício social, com base na escrituração mercantil da sociedade serão elaborados o balanço patrimonial e demais demonstrativos financeiros do exercício, obedecidas as prescrições legais”. Fonte: Estatuto da CELEPAR.

⁴⁰ Criada em 02 de julho de 1892 a Junta Comercial do Paraná (JUCEPAR) é a autarquia responsável pelo registro e cadastramento de empresas no Estado, trata-se de um órgão que analisa a documentação que dá personalidade jurídica às empresas para que possam atuar legalmente no estado do Paraná, cabendo-lhe o controle e o encaminhamento dos processos de abertura, alteração e baixa de empresas que funcionam no Paraná. Fonte: <http://www.juntacomercial.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=4>. Acesso em: ago. 2018.

valores o comprometimento, compartilhamento, respeito ao interesse público e a busca pela inovação.

Do ponto de vista da organização administrativa a CELEPAR se estrutura em torno de um organograma vertical no qual os trabalhadores em estudo estão alocados na Diretoria de Desenvolvimento de Soluções Corporativas e na Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação, que por sua vez obedece ao Diretor Presidente, a Diretoria Executiva, o Conselho de Administração e a Assembleia Geral, estruturas de comando visíveis na configuração do seu organograma (que passou por alterações em maio de 2018) e nos quadros que apresentam a composição da diretoria atual.

FIGURA 4 - ORGANOGRAMA DA CELEPAR



FONTE: CELEPAR (2018).

De acordo com o disposto no Estatuto Social da CELEPAR⁴¹ em seu Capítulo III artigo 7º a Assembleia Geral “é o órgão máximo da Companhia, com poderes para deliberar sobre todos os negócios relativos ao seu objeto e será regida pela legislação vigente”. Compõem a Assembleia Geral, o Diretor Presidente, membros do Conselho de Administração, a Diretoria, o Conselho Fiscal e os acionistas. As reuniões são realizadas nos “quatro primeiros meses do ano após o

⁴¹ Aprovado na 69ª Assembleia Geral Extraordinária em 25/05/2018, registrado na Junta Comercial do Paraná (JUCEPAR) em 22/06/2018 sob nº 20183018214. Disponível em: <http://www.celepar.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=491>. Acesso em: ago. 2018.

encerramento do exercício social, para deliberar sobre as matérias previstas em lei, e, extraordinariamente, quando necessário”. (CELEPAR, 2018b, p. 27).

Constata-se no organograma a presença do comitê de indicação e avaliação. Trata-se de um órgão auxiliar dos acionistas “que verifica a conformidade do processo de indicação e de avaliação dos administradores, conselheiros fiscais e membros dos comitês estatutários”. (CELEPAR, 2018b, p. 28). O funcionamento e procedimentos legais deste comitê obedecem a uma regulamentação detalhada por regimento interno da Companhia.

A Companhia dispõe em seu organograma de um “Conselho Fiscal de funcionamento permanente de fiscalização, de atuação colegiada e individual, com as competências e atribuições previstas em lei”. É composto por três (3) membros efetivos, e de seus suplentes, eleitos na Assembleia Geral de Acionistas, cujo mandato é de dois (2) anos. (CELEPAR, 2018b, p. 29).

QUADRO 3 - COMPOSIÇÃO DO CONSELHO FISCAL DA CELEPAR - 2017-2019

TITULARES	POSSE	SUPLENTE	MANDATO
Ardisson Naim Akel Diretor-Presidente da JUCEPAR	29/06/17	Gilberto Calixto Diretor de Coordenação da Receita do Estado	28/04/19
Gustavo Swain Kfoury Advogado	29/06/17	Ivaldo Pedro Patrício Diretor Administrativo- Financeiro DETRAN	28/04/19
Marcos Elias Traad da Silva Diretor Geral DETRAN	29/06/17	Jorge Sebastião de Bem Prefeitura Municipal de Curitiba	28/04/19

FONTE: CELEPAR. A autora (2018).

O Conselho Fiscal encontra respaldo legal nas Leis nº 6.404 (BRASIL, 1976) e nº 13.303 (BRASIL, 2016b). Além disso, há também um manual do Conselheiro Fiscal⁴² divulgado pelo Ministério da Fazenda, cujo documento orienta toda a gestão do agente público que atua como fiscal em empresas estatais. Por se tratar de economia mista na qual há capital público (em maior parte) e privado a Companhia é controlada pelo Governo do Estado do Paraná, acionistas e cidadãos.

⁴² Disponível em:

http://www.tesouro.fazenda.gov.br/documents/10180/137713/conselho_fiscal_manual.pdf. Acesso em: maio 2018.

Tomando ainda por base de análise o organograma da Companhia constatamos a existência do Conselho de Administração⁴³. Trata-se de um órgão de deliberação estratégica e colegiada responsável pela orientação superior da companhia. É composto por sete (7) membros titulares, eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral, com prazo de dois (2) anos a contar da data da eleição. (CELEPAR, 2018b, p. 9), cuja composição atual encontra-se visível no quadro.

QUADRO 4 - COMPOSIÇÃO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA CELEPAR - 2017-2019

MEMBROS TITULARES	POSSE	MEMBROS SUPLENTES	MANDATO
Wellington Otavio Dalmaz Presidente do Conselho	29/06/17	Clecy Maria Amadori Cavet Servidora Pública Estatutária	28/04/19
Tiago Waterkemper Presidente da CELEPAR	29/06/17	João Luiz Giona Junior Coordenador de Orçamento Estadual - SEFA	28/04/19
Sergio Wippel Engenheiro Sanitário e Ambiental	29/06/17	Marlos Marceliano de Almeida Contador	28/04/19
Leticia Codagnone Ferreira Raymundo Diretora Geral da Secretaria de Estado da Família e Desenvolvimento Social	29/06/17	Lucio Alberto Hansel Diretor Administrativo Financeiro da CELEPAR	28/04/19
Vanderlei Norberto Rebelo Jornalista	29/06/17	Cláudio Luiz Pacheco Advogado	28/04/19
Ricardo Adriano Serfas Administrador	29/06/17	Célia da Aparecida Loureiro Girardi Contadora	28/04/19
Adelmaris Martins Marques Representante dos Empregados da CELEPAR	29/06/17	Reginaldo Rogério dos Santos Representante dos Empregados da CELEPAR	28/04/19

FONTE: CELEPAR. Reelaborado pela autora (2018).

⁴³ Dentre as competências do Conselho dispostas no Art. 30 do Estatuto Social da CELEPAR (2018) que incidem sobre as relações de trabalho na CELEPAR, objeto de presente estudo, podemos citar: XVIII - deliberar, por proposta da Diretoria, sobre a política de pessoal, incluindo a fixação do quadro, plano de cargos e salários, condições gerais de negociação coletiva, abertura de processo seletivo para preenchimento de vagas e Programa de Participação nos Lucros e Resultados. XXII - aprovar a contratação de seguro de responsabilidade civil em favor dos membros dos Órgãos Estatutários, empregados, prepostos e mandatários da Companhia. XXV - Aprovar o Regulamento de Licitações da CELEPAR e suas alterações (compreende empresas contratadas para desenvolver atividades de TI, portanto os terceirizados). XXXV - solicitar auditoria interna periódica sobre as atividades da entidade fechada de previdência complementar que administra plano de benefícios da estatal. XXXVIII - discutir, aprovar e monitorar decisões envolvendo práticas de governança corporativa, relacionamento com partes interessadas, política de gestão de pessoas e código de conduta dos agentes. (CELEPAR, 2018b, p. 15-16).

Além do Conselho de Administração a Companhia conta com uma Diretoria Executiva. Trata-se de um órgão de “administração e representação cabendo-lhe assegurar o funcionamento regular da companhia em conformidade com a orientação geral traçada pelo Conselho de Administração”. É composta por sete (7) membros, residentes no país, eleitos e destituíveis pelo Conselho de Administração, com mandato de dois (2) anos. (CELEPAR, 2018b, p. 18), cuja composição é visível no quadro.

QUADRO 5 - COMPOSIÇÃO DIRETORIA EXECUTIVA DA CELEPAR (2017-2019)

Diretoria Executiva	Posse	Mandato
Tiago Waterkemper Diretor-Presidente	29/06/17	28/04/19
Lucio Alberto Hansel Diretor Administrativo-Financeiro	29/06/17	28/04/19
Luiz Carlos Nunes Diretor Jurídico	29/06/17	28/04/19
José Juracy Macedo Diretor de Desenvolvimento de Soluções Corporativas	29/06/17	28/04/19
Luiz Fernando Ballin Ortolani Diretor de Infraestrutura e Operações	29/06/17	28/04/19
Danilo Scalet Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação	29/06/17	28/04/19
Nelson Garcia Diretor de Mercado	29/06/17	28/04/19

FONTE: CELEPAR. Reelaborado pela autora (2018).

De acordo com o Estatuto Social da CELEPAR (2018, p. 19-20) cabe ao Diretor Presidente “dirigir e coordenar a companhia”, dentre outras atividades previstas no Regimento Interno da Diretoria. Enquanto que cabem aos demais diretores “gerir as atividades de sua área de atuação”. As relações de trabalho da Companhia estão ao encargo da Diretoria Executiva que deverá manter “proposta relacionada à política de gestão de pessoal”, incluindo o Plano de Cargos e Salários da Companhia. Por esta razão o estudo de campo e as entrevistas com os trabalhadores de TI foram realizados nos ambientes relacionados à Diretoria de desenvolvimento de soluções corporativas, Diretoria de Infraestrutura e Operações, Diretoria de TI e Diretoria de Mercado, esta última criada em 2017.

A pesquisa com os trabalhadores alocados nessas diretorias nos permitiu constatar que a gestão da CELEPAR hoje é pautada em modelo de negócios, em

consonância com a governança⁴⁴. A CELEPAR está duplamente envolvida com a gestão da governança⁴⁵: Primeiramente no desenvolvimento de soluções tecnológicas para o Governo do Estado do Paraná uma vez que a disponibilidade de informações pela via do governo eletrônico, de acordo com uma entrevistada, “tem tudo a ver com a governança porque a gente está falando aqui de políticas, de usos de TI”. (Entrevista, E-08, trabalhador de TI, efetivo, junho/2017). E num segundo ponto também na implantação da governança como modelo de sua própria gestão, na qual o Estado assume um papel mais estrategista e produtor de serviços, como atesta outro entrevistado em seu relato:

Hoje eu trabalho num projeto que é em nível de Estado e não de secretaria, que transforma tudo o que era físico para o meio digital, e o outro projeto que fará com que o Estado pense em uma gestão voltada para processo de negócios. Então esse projeto é gigante e hoje o meu vislumbre de futuro é ver o Estado do Paraná fazendo gestão baseado em processo de negócios e não mais baseado no tradicional. (Entrevista E-06, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017).

Esse relato expressa em certa medida, as proposições de Dardot e Laval (2016), ao analisarem o governo empresarial. Este tipo de governo pautado no neoliberalismo torna o Estado uma esfera regida por concorrências e modelos de negócios similares aos existentes no setor privado. Exemplifica isso, o estabelecimento da Diretoria de Mercado na Companhia em 2017, (cf. organograma). Uma das ações dessa Diretoria foi a criação da “loja da CELEPAR” na qual são disponibilizadas soluções tecnológicas que foram desenvolvidas pela Companhia, mas que podem ser comercializadas para secretarias de outros estados. Este entrevistado relatou que nesta loja “tem vários produtos que estão em produção ou que já foram entregues. Então são soluções que podem ser adaptadas

⁴⁴ A governança no setor público não é um assunto novo, mas foi adquirindo novos significados em função das mudanças nas práticas de governo. No Século XVIII era simplesmente relacionado ao ato de governar para então no período de constituição dos Estados Nações fazer grande progresso com as noções de soberania e governo, e para finalmente no final do Século XX, a partir dos anos 1980, sobretudo, assumir um sentido mais político e normativo sendo então aplicado às formas de governar em função das imposições da globalização. (MATIAS, 2010).

⁴⁵ De acordo com documento no portal de transparência “a governança corporativa aplicada ao setor público compreende os mecanismos de liderança, estratégia e controles postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, visando a prestação de serviços de interesse da sociedade. Envolve os relacionamentos entre acionistas, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas”. Disponível em: <http://www.celepar.pr.gov.br/index.php/Pagina/Governanca-Corporativa>. Acesso em: fev. 2019.

para outros estados. Temos o *software* expresso lá que é o envio de e-mail, e eu sei que já foi até para outros estados”. (Entrevista E-08, trabalhador de TI, efetivo, junho/2017).

O estudo de Braunert (2018) realizado em três empresas de economia mista paranaense que ofertam serviços públicos na área de tratamento da água e esgoto, energia elétrica e habitação, esta última para população de baixa renda, também apresenta esta configuração de uma gestão modelada pela governança. Para Braunert, esse tipo de modelo significa a racionalidade privada no setor público, condição que, incide sobre os trabalhadores, no caso, os empregados públicos, que, dentre outras consequências, adoecem diante das fortes pressões sofridas pela busca de metas e resultados, compatíveis com empresas do mercado privado.

Essa gestão pública em modelo de negócios não se reserva somente ao Paraná, mas é fruto em parte das orientações externas. Em setembro de 2005, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)⁴⁶ lançou um documento⁴⁷ que apontava diretrizes para os governos adotarem a prática de governança em empresas sob seu controle, incluindo as estatais. O documento pode ser traduzido em cinco princípios que orientam a gestão pública atual: 1) a separação dos papéis do Estado, como acionista controlador e como órgão regulador do mercado; 2) Representação de sua função de proprietário e atuação ativa de suas atribuições; 3) Separação das decisões relacionadas a negócios das decisões políticas, como forma de reduzir sua interferência política nas empresas; 4) Fortalecimento de ações que visam transparência nas empresas estatais com o intuito de fortalecer os controles internos, com auditorias, elaboração de relatórios e divulgação das operações com o Estado; 5) Os conselhos de administração das empresas no controle governamental (economias mistas, por exemplo), devem ser fortalecidos com processos transparentes e indicação de conselheiros competentes. (SILVEIRA, 2010, p. 321).

⁴⁶ Trata-se de uma organização que atua em âmbito mundial com sede em Paris, França, composta por 34 membros, fundada em 14 de dezembro de 1961, cuja atividade é de pesquisa e de difusão dos temas ligados ao desenvolvimento econômico. Embora não seja membro da OCDE, o Brasil, como parceiro chave, pode participar de Comitês da Organização e de inúmeras áreas de trabalho. Disponível em:

<http://www.sain.fazenda.gov.br/assuntos/politicas-institucionais-economico-financeiras-e-cooperacao-internacional/ocde>. Acesso em: jul. 2017.

⁴⁷ Este documento encontra-se Disponível em: <http://www.oecd.org/corporate/guidelines-corporate-governance-SOEs.htm>. Acesso em: jul. 2017.

Esses princípios sugeridos como base para a prática da governança estão embasados pelo Decreto nº 6.021, de 22 de janeiro de 2007, que “cria a Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União - CGPAR, e dá outras providências” (BRASIL, 2007). Este decreto foi criado com a finalidade de tratar de assuntos relacionados com a governança corporativa em empresas estatais federais e da administração de participações societárias da União. Consta em seu Parágrafo Único que são consideradas:

Empresas estatais federais: as empresas públicas, **sociedades de economia mista**, suas subsidiárias e controladas e demais sociedades em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. (BRASIL, 2007, grifo nosso).

Recentemente foi criada a Lei Federal nº 13.303 (BRASIL, 2016b) que “dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”. Consta no artigo 2º da referida lei que “a exploração de atividade econômica pelo Estado será exercida por meio de empresa pública, de sociedade de economia mista e de suas subsidiárias”. O disposto no Capítulo II Seção I artigo 8º da referida dispõe que:

As empresas públicas e as sociedades de economia mista deverão observar, no mínimo, os seguintes requisitos de transparência: I - elaboração de carta anual, subscrita pelos membros do Conselho de Administração, com a explicitação dos compromissos de consecução de objetivos de políticas públicas pela empresa pública, pela sociedade de economia mista e por suas subsidiárias, em atendimento ao interesse coletivo ou ao imperativo de segurança nacional que justificou a autorização para suas respectivas criações, com definição clara dos recursos a serem empregados para esse fim, bem como dos impactos econômico-financeiros da consecução desses objetivos, mensuráveis por meio de indicadores objetivos. (BRASIL, 2016b).

Ainda na mesma Lei, no artigo 8º, Inciso VIII, pode ser lida a orientação de que as empresas de economia mista devem tornar público um documento denominado “carta de governança”, contendo as informações a respeito das atividades desenvolvidas, especialmente no caso da estatal que explora atividade econômica.

A implantação de atendimento ao cidadão via portal *web* está alinhada a uma estratégia para modernizar a gestão do Governo que se apoia no Decreto nº 8.638 (BRASIL, 2016a) que “Institui a Política de Governança Digital no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”. Esse decreto em seu artigo 1º objetiva:

- I - Gerar benefícios para a sociedade mediante o uso da informação e dos recursos de tecnologia da informação e comunicação na prestação de serviços públicos;
- II - Estimular a participação da sociedade na formulação, na implementação, no monitoramento e na avaliação das políticas públicas e dos serviços públicos disponibilizados em meio digital; e
- III - Assegurar a obtenção de informações pela sociedade, observadas as restrições legalmente previstas. (BRASIL, 2016a).

A própria condição de disponibilizar serviços *online* para o cidadão desenvolvidos pela CELEPAR para o Governo do Estado do Paraná⁴⁸ está relacionada com as transformações do modelo de gestão pública que vem sendo praticada em observância à governança, palavra que segundo Dardot e Laval (2016) tornou-se elemento chave da nova norma neoliberal. Nos termos de Rech Filho (2004) a preocupação do Governo do Estado do Paraná na oferta de serviços *online* não seria somente o atendimento para o “cliente”, no caso o cidadão, pois:

Os programas de Governo Eletrônico usam a Internet para a prestação dos serviços no interesse maior do Estado - representados por Arrecadação e Trânsito - com estágios de evolução superiores aos dos serviços de interesse maior do Cidadão, representados por Saúde e Educação Fundamental e Média. (RECH FILHO, 2004, p. 116).

Esta nova gestão pública perpassa pelas práticas da governança e pelas transformações ocorridas na segunda metade do Século XX com o incremento das novas tecnologias da informação e comunicação. Recentemente foi aprovado o Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017 (BRASIL, 2017a) que “dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”, que estabelece diretrizes para aplicação da governança. Pode ser lido

⁴⁸ Um desses portais diz respeito ao sítio <http://www.cidadao.pr.gov.br> no qual o cidadão pode encontrar as principais informações sobre serviços que o Estado do Paraná oferece em modo eletrônico.

especialmente no artigo 4º, que trata das diretrizes da governança pública, onde consta no inciso II - “promover a simplificação administrativa, a modernização da gestão pública e a integração dos serviços públicos, especialmente aqueles prestados por meio eletrônico”, que incide diretamente com os objetivos da prestação de serviços da CELEPAR. Além disso, o Planejamento Estratégico da Companhia 2018-2022 (CELEPAR, 2018c), disponibilizado no portal da transparência, tem como um de seus objetivos “ampliar as fontes de receitas oriundas de novos mercados”, em consonância com o modelo de gestão de negócios pautados na governança.

A próxima seção responde as questões: quais serviços e produtos são desenvolvidos na CELEPAR: a quem se destinam? Quem produz?

2.3 SERVIÇOS E PRODUTOS DA COMPANHIA: QUEM PRODUZ PARA QUEM?

Dentro da grande área da TI qual é atividade central da CELEPAR? Nossa resposta a essa questão é dada pelos nossos entrevistados no estudo de campo e também a partir dos documentos disponibilizados no portal da transparência da Companhia em obediência à Lei nº 12.527 (BRASIL, 2011) onde pôde ser lido que a CELEPAR:

Desenvolve, opera e gerencia soluções completas e integradas em sistemas de informação, utilizando metodologia/tecnologia própria ou não, abrangendo sistemas dedicados para os processos de negócio da administração e serviços públicos, soluções corporativas de negócios que atendem múltiplas instituições, soluções para portais web, plataformas móveis, redes sociais corporativas e demais soluções de produtividade, colaboração corporativa e para oferta de serviços ao cidadão. (CELEPAR, 2017).

Portanto, a Companhia desenvolve *softwares*, ferramentas tecnológicas e informacionais, denominados pelos entrevistados da pesquisa como “soluções tecnológicas”, para toda a estrutura da administração pública instalada nos 399 municípios e também para algumas prefeituras do estado do Paraná⁴⁹, cujos objetivos sociais são descritos no Capítulo I artigo 4º do seu Estatuto Social:

⁴⁹ De acordo com o IBGE, o Paraná possui uma área total 199.308,939 km², 399 municípios. O último censo divulgado em agosto de 2017 aponta que o Estado do Paraná possui 10.444.526 habitantes,

- I. Prover soluções de inteligência de gestão com uso de tecnologia da informação e comunicação - TIC;
- II. Prestar serviços e disponibilizar recursos objetivando a administração, transmissão de dados e informação e telecomunicações, de interesse público, utilizando-se da tecnologia da informação e comunicação - TIC;
- III. Realizar serviços de impressão de segurança e de papel moeda. (CELEPAR, 2017)

Os objetivos estratégicos da CELEPAR, em consonância com sua missão e objetivos, estão alinhados com duas políticas públicas definidas no âmbito do Estado:

Contribuir para a melhoria da gestão pública por meio de sistemas que integram processos e Tecnologia da Informação e Comunicação; e contribuir para a melhoria dos serviços públicos à população, alavancada pela utilização de tecnologias da Informação e Comunicação. (CELEPAR, 2017a, p. 3).

Um dos entrevistados exemplificou que a Companhia “presta serviços de impressão, comunicação e desenvolvimento de tecnologias da informação para o estado do Paraná” (Entrevista E-06, efetivo, maio/2017), cujos produtos são utilizados pelo Governo e suas secretarias para disponibilizar serviços públicos para o cidadão⁵⁰.

Com o intuito de classificar essas atividades realizadas pela Companhia, buscamos conhecer os códigos correspondentes de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE, 2013), desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que classifica as atividades agrupando-as de acordo com a natureza do trabalho, permitindo uma distribuição de hierarquias que obedece aos critérios de inserção de acordo com: a) seção, b) divisão, c) grupo, d) classe, e) subclasse.

sendo que 368.153 pessoas estão ocupadas na administração pública, defesa e seguridade. Possui IDH 0,749, 6º no país. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/v4/brasil/pr/panorama>. Acesso em: ago. 2017.

⁵⁰ Toda a comunicação institucional da CELEPAR utiliza desse conceito de cidadão. Manteremos a linguagem dos entrevistados para esta pesquisa sem fazer, contudo, uma análise de seu sentido histórico, o que fugiria do escopo desta tese.

QUADRO 6 - SERVIÇOS E PRODUTOS DA CELEPAR NA CLASSIFICAÇÃO CNAE/IBGE

Código CNAE	Serviço ofertado pela CELEPAR	Algumas especificações dos serviços e produtos ofertados pela Companhia
6201-5/01	Desenvolvimento de sistemas	Programação e manutenção de <i>softwares</i> Proteção de antivírus para computadores; Implantação, treinamento e suporte de aplicações; Serviços digitais; Transcrição de dados; Gestão corporativa de documentos digitais; Ambiente virtual de aprendizagem (EaD); <i>Help Desk</i> (atendimento ao cliente)
6201-5/02	Desenvolvimento de <i>sites</i> e portais	Construção e hospedagem de <i>sites</i> e portais - intranet, correio eletrônico, agenda eletrônica e internet.
6204-0/00	Consultoria em TIC's	Consultoria em projetos para implantação de tecnologias da informação e comunicação.
6311-9/00	Armazenamento de dados	Além de desenvolver <i>softwares</i> também são disponibilizados recursos para operar esses sistemas, por meio de um ' <i>Data Center</i> ' existente na sede da Companhia onde são mantidos computadores ligados em rede, que armazenam todas as informações da rede estadual num único lugar.
7119-7/01	Geoprocessamento	Captura e tratamento de dados obtidos por imagens de satélite que são disponibilizadas para o Governo do Paraná.
8219-9/01	Impressão de documentos	Impressão de documentos especiais (Ex. documentos para Instituto de Identificação do PR.).
8299-7/07	Telefonia IP ⁵¹	Transmissão de eventos - via <i>webcast</i> ; Infraestrutura para <i>webconference</i> Prestação de serviços em Telefonia IP

FONTE: Códigos de Classificação da CNAE (2013). A autora a partir de informações obtidas no estudo de campo (2017).

O quadro permite a constatação, portanto, de que os serviços e produtos produzidos pela Companhia representam um pool de atividades, a partir da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC's). Verificamos que as atividades que a CELEPAR desenvolve pertencentes à divisão 62, visíveis no quadro sob os códigos 6201-5/01, 6201-5/02, 6204-0/0, pertencem, de acordo com a nota explicativa da CNAE, às atividades relacionadas ao desenvolvimento de aplicativo informático sob encomenda, enquanto que o código 6311-9/00 se refere à atividade de prestação de serviços de informação. Trata-se dos serviços de hospedagem de dados que a CELEPAR mantém em um grande arquivo eletrônico, cujo local

⁵¹ Telefonia IP é um termo geral para as tecnologias que usam conexões de comutação de pacotes de Protocolo de Internet para transmitir voz, fax e outras formas de informação que têm sido tradicionalmente realizadas ao longo do tempo através de conexões comutadas pela Rede Pública de Telefonia Comutada. Fonte: <http://blog.plugvoip.com.br/o-que-e-telefonia-ip>. Acesso em: maio 2017.

devidamente controlado é por eles denominado como “*Data Center*”, onde permanecem centralizadas todas as informações do Governo do Estado do Paraná, atividade realizada pelo trabalho dos técnicos que cumprem jornada de seis (6) horas diárias. Há, portanto, um revezamento de trabalhadores nesse setor, considerando a necessidade de manter as máquinas ligadas e atualizar os dados ininterruptamente.

Já o código da CNAE 7119-7/01, divisão 71 se refere à prestação de serviços de geoprocessamento, que no caso a CELEPAR captura imagens de diferentes regiões do estado via satélite e as disponibiliza para uma equipe que avalia as condições geográficas, sociais e econômicas dessa região para encontrar justificativas para problemas recorrentes, tais como, elevado índice de evasão escolar, epidemias, ou ainda altos índices de criminalidade e de suicídio, só para exemplificar. Essa possibilidade amparada pela tecnologia da informação e comunicação colabora na gestão administrativa do Governo do Estado para encontrar soluções para problemas de distintas áreas de interesse coletivo.

O código CNAE 8219-9/01, divisão 82, presente no quadro trata de um serviço prestado pela CELEPAR relacionado à impressão de documentos especiais para a população paranaense, como emissão da carteira de motorista pelo Departamento de Trânsito (DETRAN), ou a própria carteira de identidade (Instituto de Identificação, órgão da Polícia Civil do Paraná), tratando-se, portanto, de serviços públicos essenciais.

A prestação de serviços de telefonia descrita no quadro com o código 8299-7/07 difere de um trabalho realizado em um *call center*⁵² da empresa privada, que mantém um canal de comunicação com os clientes externos, enquanto em nosso caso de análise é um canal de comunicação para atendimento ao público interno. O *call center* da CELEPAR, segundo um entrevistado,

⁵² Um *call center* normalmente “tem como objetivo fazer a interface entre o cliente e a empresa”. Disponível em: <https://www.significados.com.br/call-center>. Acesso em: 11 ago. 2018. Entretanto, em nosso caso de análise esse *call center* objetiva atender o público interno da CELEPAR.

[...] é para atender somente o funcionalismo público do Governo do Estado do Paraná. Então assim, o trabalhador da delegacia de Arapongas tem alguma dúvida ou necessidade ele faz contato com o *call center*. Agora você como cidadão não tem acesso a esse *call center*! Ele é para o funcionalismo público do estado quando precisa de uma senha para acessar tal sistema ou o meu computador está com problemas e eu preciso de ajuda, são coisas assim de suporte para os funcionários públicos, é para isso que este *call center* existe. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/2017).

Trata-se de uma modalidade de comunicação realizada a partir de protocolos da própria internet, o que significa dizer, que este serviço não se enquadra na modalidade de telefonia tradicional, mas mediada pela linguagem informática, como podemos acompanhar no fragmento desta entrevista do estudo de campo.

Se eu preciso ligar daqui para Ubiratã, por exemplo, eu não pego o telefone e faço uma linha discada para lá eu faço uma linha voz sobre IP, então eu não uso mais uma operadora de telefone para falar com eles, isso é tecnologia da comunicação e as escolas se comunicam entre elas tudo via IP. Quem presta esse serviço somos nós - CELEPAR. (Entrevista E-06, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017).

Como se pode notar, as atividades realizadas pela Companhia são tanto de tecnologia da informação, quanto de comunicação, desenvolvidas por técnicos e analistas na área da tecnologia da informação e comunicação (TIC).

Por esta razão há mais trabalhadores de TI que trabalhadores administrativos e de profissões regulamentadas atuando na CELEPAR, como se pode constatar na tabela que demonstra o número de trabalhadores analistas e técnicos de TI, o total de trabalhadores administrativos. A tabela a seguir, além das funções, demonstra a evolução do número de trabalhadores da CELEPAR, no período de 2007 a 2017, portanto, para o período de 10 anos.

TABELA 1 - NÚMERO DE ANALISTAS E TÉCNICOS DA TI NA CELEPAR PERÍODO 2007-2017

Período	Analistas TI		Técnicos TI		Administrativo e Profissões Regulamentadas		Total Trabalhadores CELEPAR
2007	278	39%	420	60%	6	0,9%	704
2008	309	38%	503	61%	12	1,5%	824
2009	333	39%	504	59%	14	1,6%	851
2010	428	38%	655	58%	51	4,5%	1134
2011	424	38%	637	57%	60	5,4%	1121
2012	460	40%	626	55%	58	5,1%	1144
2013	508	41%	668	54%	58	4,7%	1234
2014	490	41%	644	54%	61	5,1%	1195
2015	478	40%	632	53%	72	6,1%	1182
2016	499	41%	638	53%	75	6,2%	1212
2017	495	41%	623	52%	75	6,3%	1193

FONTE: CELEPAR. A autora (2018).

NOTA: Trabalhadores administrativos são alocados nas áreas de (gestão de pessoas, contratos, suprimentos) e profissões regulamentadas, tais como (engenheiros: civil, eletricitista, de telecomunicações, advogados, assistentes sociais, psicólogos, contadores, jornalistas, secretários executivos, etc), que embora não façam parte da análise nesta tese são trabalhadores que compõem o quadro de empregados efetivos na Companhia, concursados e celetistas, portanto, conforme atesta o último Edital nº 01/2014-COPS/UEL para concurso público na CELEPAR. Nota-se no Edital que esses trabalhadores são denominados como “regulamentados” em oposição aos trabalhadores da área da TI que “não são regulamentados” por lei da categoria profissional. Deve-se considerar que a CELEPAR tem como atividade fim o desenvolvimento de soluções tecnológicas, logo o número de trabalhadores de TI excede aos trabalhadores administrativos e de profissões regulamentadas presentes na tabela⁵³.

Uma primeira observação dos dados revela que houve um aumento de 2% de analistas, enquanto que técnicos de TI apresentam uma diminuição de 8% no período. Nota-se um crescimento do quadro efetivo da Companhia na área da TI até o ano de 2013 quando havia mil, cento e setenta e seis (1176) empregados efetivos nessa área. Este mesmo crescimento não se manteve, apresentando uma pequena variação no período compreendido entre 2014 a 2017, cuja queda no número de trabalhadores efetivos da TI pode estar relacionada com a introdução de empresas subcontratadas pela via da licitação (Lei nº 8.666/93), cujos trabalhadores são terceirizados na Companhia e também atuam no desenvolvimento de soluções tecnológicas, conforme atesta este entrevistado:

⁵³ Informações obtidas a partir do Edital nº 001/2014-COPS/UEL. Disponível em: http://www.cops.uel.br/concursos/162_celepar/edital_001_2014.pdf. Acesso em: nov. 2018.

A CELEPAR contrata serviços de complementação de desenvolvimento de *software* porque a CELEPAR tem uma equipe de desenvolvimento de *software* e muitas vezes a necessidade de um projeto específico extrapola a capacidade da equipe que a CELEPAR já tem no seu quadro próprio, daí a CELEPAR tem contratos e ela recorre a uma empresa contratada para complementar o serviço técnico. (Entrevista E-04, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Portanto, uma das interpretações para a diminuição de contratações do período considerado é que ao contratar empresas pela via da Licitação para o desenvolvimento de soluções tecnológicas, a CELEPAR pode diminuir as contratações dos trabalhadores efetivos na área da TI, a prorrogação do Concurso Público nº 001/2014-COPS/UEL para a data de 11/06/2018⁵⁴, pode servir de exemplo para esta constatação.

Além de contratar empresas terceiras para desenvolver atividades fim, na área da TI, a CELEPAR contrata trabalhadores para atividades meio, como segurança e limpeza, cuja contratação terceirizada é percebida como positiva para esta entrevistada:

As atividades que não são as atividades fim da empresa, ela deixa de ser preocupação da empresa, ela repassa essa responsabilidade para outros e só cobra resultados, ela não tem que administrar pessoal, comprar material de limpeza, aí já tem no contrato que de tempos em tempos tem que limpar os vidros e aqui tem bastante, então a empresa ganhadora tem que ter *now how* de trabalho em altura, então assim você exige tudo o que você quer e a empresa entrega você só fiscaliza e não precisa fazer concurso para limpeza e depois ter que ficar com essa pessoa para o resto da vida sem plano de carreira e sem perspectivas. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/2017).

Percebemos neste diálogo que a terceirização expressa uma ação benéfica do ponto de vista da Companhia, por não necessitar de concurso público para contratar pessoas, e, sobretudo, pela liberdade para dispensar esses trabalhadores de acordo com as necessidades da empresa.

Os dados da tabela 1 nos permitem ainda uma segunda constatação. Se somarmos o total de analistas de todo o período, quatro mil setecentos e dois (4.702) e de técnicos seis mil quinhentos e cinquenta (6.550) que representam o número total de trabalhadores no período considerado entre (2007 a 2017), temos

⁵⁴ Disponível em: http://www.celepar.pr.gov.br/sites/celepar/arquivos_restritos/files/documento/2018-10/prorrogacao_concurso_01_14_0.pdf. Acesso em: nov. 2018.

onze mil duzentos e cinquenta e dois (11.252) trabalhadores, o que nos permite considerar com o respaldo do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE)⁵⁵ que a CELEPAR é uma empresa de grande porte, sob o ponto de vista do número de empregados, pois manteve ao longo do tempo observado, mais de noventa e nove (99) trabalhadores de TI em seu quadro efetivo.

Uma terceira observação da tabela diz respeito ao número de trabalhadores na área da TI, atividade fim da Companhia, que supera o número de trabalhadores administrativos e de profissões regulamentadas durante todo o período considerado. Tomando por base as distintas atividades que a CELEPAR realiza na área da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), já demonstradas nesta tese, constatamos que a presença desses trabalhadores só reforça essa necessidade de contratar diferentes perfis da área da TI para desenvolver distintos tipos de serviços e produtos que esses trabalhadores denominam como “soluções tecnológicas”.

Ainda observando a tabela percebe-se que o número de técnicos supera o número de analistas alocados na área da TI na Companhia durante todo o período considerado. O que explica isso? A primeira explicação viria da própria divisão do trabalho na TI e das necessidades de contratação dos trabalhadores com diferentes perfis e conhecimento para cumprir as demandas da Companhia, já que “os técnicos fazem trabalho de manutenção” (Entrevista E-14, administrativo, efetivo, dezembro/17), e a Companhia tem uma demanda considerável nesse tipo de atendimento para o Governo do Estado. Os analistas desenvolvem sistemas de informação e *softwares*. Uma diferença observada entre esses trabalhadores é de que os técnicos têm jornada de trabalho de seis (6) horas, enquanto analistas têm jornada de oito (8) horas. Isso porque os técnicos que atuam no setor *Data Center*⁵⁶, por exemplo, se revezam ininterruptamente para tratar da segurança das informações do Governo do Estado: “Temos uma equipe especializada que cuida só do setor *Data Center*”. (Entrevista E-06, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017).

⁵⁵ SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas). **Dados sobre classificação de empresas pelo número de empregados**. Disponível em: <http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>. Acesso em: ago. 2018.

⁵⁶ Embora a Lei nº 12.527/2011 trata como via de regra o acesso à informação do setor público para o cidadão, esta mesma lei traz em seu fundamento algumas exceções, especialmente pelas informações cuja divulgação indiscriminada possa trazer riscos à sociedade ou ao Estado. Disponível em: <http://www.acessoainformacao.gov.br/perguntas-frequentes/aspectos-gerais-da-lei>. Acesso em: jul. 2017.

Outra explicação para o fato da presença maior de técnicos em comparação com analistas poderia estar respaldada na necessidade de reduzir custos com mão de obra, uma vez que o cargo de Técnico exige ensino médio completo enquanto que o cargo de Analista exige ensino superior, sendo que essas diferenças nas qualificações incidem sobre a remuneração dos trabalhadores.

Tomando por base de análise o último Edital nº 001/2014-COPS/UEL, da Companhia para o cargo de Técnico Júnior na função - Eletrotécnica a remuneração é de R\$ 2.017,00. Consta como requisitos mínimos a formação em ensino médio completo, com formação técnica em Eletrotécnica e registro profissional no órgão de classe, no caso, o CREA (Conselho Regional de Engenharia e Agronomia). Nas atribuições para este cargo consta a execução, instalação, montagem, reparo, operação e manutenção de equipamentos e materiais, atuando principalmente em sistemas de energia de média e baixa tensão, para alimentação de áreas de *Data Center*, ambientes de escritório, equipamentos *no-break*, grupos motores geradores e sistemas eletroeletrônicos de automação.

Já para o cargo de Analista Júnior da carreira tecnológica para o cargo de desenvolvimento de soluções tecnológicas o salário inicial é de R\$ 3.611,00, cuja formação inicial exigida é graduação completa em informática ou curso de graduação completa em qualquer área do conhecimento, acrescido de curso de pós-graduação na área de informática. Atribuições: Projetar, desenvolver e manter sistemas de informação, gerenciando e executando atividades de análise, projeto, construção, testes e implantação, bem como pesquisar, definir, padronizar, implantar, apoiar e manter soluções e procedimentos para o uso da tecnologia da informação e comunicação, visando atender as necessidades de informatização do Estado. Para ambos os cargos a carga horária de trabalho é de quarenta (40) horas semanais, jornada de oito (8) horas diárias, mas a remuneração apresenta diferenciações, conforme atesta o edital.

Constatamos que a divisão das tarefas entre os que desenvolvem *softwares* e aqueles que mantêm a segurança das informações tecnológicas, trazem também diferenciações entre exigência de qualificação, jornadas e remuneração. Considerando esses distintos perfis de trabalhadores existentes na Companhia e o tipo de trabalho que eles desenvolvem, podemos de certa forma explicar as razões pelas quais há um maior número de técnicos em comparação ao número de analistas na CELEPAR. Outra constatação pode estar no fato de que é possível um

técnico executar o trabalho de um analista, o que se traduz em redução de custos com mão de obra, como pudemos constatar no fragmento da entrevista:

Eu estou em vias de ser chamado aqui na CELEPAR mesmo para assumir o cargo de analista sênior, eu fiz um novo concurso para exercer este cargo e já vou entrar como sênior que é a função equivalente com as atividades que eu desenvolvo hoje como técnico máster. (Entrevista E-07, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017).

Esse relato, além de revelar que um técnico pode desenvolver atividades compatíveis com o cargo de analista, sinaliza para o fato de que o trabalhador nesta condição não poder exigir direitos de equiparação salarial, uma vez que a única possibilidade de migrar de carreira seria pela via do concurso público conforme estabelecido no PCCR (CELEPAR, 2014) que orienta toda a gestão de carreiras na companhia, conforme mostraremos no próximo capítulo que trata das relações de trabalho.

Para além da questão colocada nesta seção “quem produz” buscamos saber “quanto a CELEPAR produz” em termos de lucro líquido. Com base nos relatórios da Diretoria Executiva dispostos no portal da transparência apresentamos na tabela que segue o lucro líquido da CELEPAR no período compreendido entre 2010 a 2017. Como podemos observar dos dados nesse período, há valores que ultrapassam os 3 milhões. Ainda que em 2013 e 2014 tenha tido um valor abaixo de dois milhões, em nenhum ano foi deficitária ou deu prejuízo, como propugna certos discursos neoliberalizantes que defendem a privatização das empresas públicas no país. Trata-se, portanto, de uma empresa pública que além de gerar lucros ao Estado, também se apresenta estratégica, na medida em que desenvolve serviços e produtos para o Estado.

TABELA 2 - LUCRO LÍQUIDO CELEPAR - PERÍODO 2010-2017

Exercício	Lucro líquido em milhões
2010	R\$ 3.396.433
2011	R\$ 3.857.299
2012	R\$ 4.333.753
2013	R\$ 1.648.233
2014	R\$ 1.899.718
2015	R\$ 4.045.924
2016	R\$ 4.779.917
2017	R\$ 3.516.442

FONTE: Relatórios da Diretoria Executiva da CELEPAR. Elaborado pela autora (2018).

As empresas de economias mistas visam lucro para o Estado, conforme prevê o artigo 173 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), onde pode ser lido que “ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei” (BRASIL, 1988), como em nosso caso de análise serviços de TI essenciais para os usuários finais. Qual é o perfil dos trabalhadores da CELEPAR que desenvolvem essas tecnologias? A resposta encontra-se na próxima seção.

2.4 PERFIL DOS TRABALHADORES DE TI NA CELEPAR

De acordo com os dados divulgados no portal da transparência, a CELEPAR mantinha em dezembro de 2017 o total geral de mil cento e noventa e três (1.193, conforme tabela anterior) trabalhadores efetivos incluindo área da TI, administrativa e profissões regulamentadas. Embora, muitas análises desta tese tenham partido de dados gerais da Companhia, para fins desse estudo qualitativo entrevistamos quinze (15) trabalhadores, cujos perfis obtidos a partir do estudo de campo apresentamos no quadro que segue.

QUADRO 7 - PERFIL DOS ENTREVISTADOS DA PESQUISA

Sexo e Estado Civil	Formação	Permanência na área
Homem, solteiro	Análise de Sistemas, Mestrado em Governança.	34 anos na área TI
Homem, casado	Economia, Mestrado em Ciência da Computação.	38 anos na área TI
Homem, casado	Engenheiro Eletricista, Doutorado em Engenharia Produção.	48 anos na área TI
Homem, casado	Economia, Pós-Graduação em Engenharia da Qualidade.	48 anos na área TI
Homem, divorciado	Ensino médio, cursos na área da informática.	06 anos na área TI
Homem, casado	Análise de Sistemas, Mestrado em Computação.	32 anos na área TI
Homem, casado	Sistemas de Informação, Especialização em Gestão de Projetos.	17 anos na área TI
Mulher, casada	Economia, Doutorado em Administração.	31 anos na área TI
Mulher, casada	Bacharel em Informática, Mestrado em Informática Industrial.	19 anos na área TI
Homem, casado	Bacharel em Análise de Sistemas, Pós-Graduação em Engenharia de Software.	30 anos na área TI
Mulher, casada	Desenho Industrial - Projeto do Produto, MBA em Gestão Estratégica.	20 anos na área TI
Homem, casado	Bacharel em Ciência da Computação, Pós-Graduação em Sistema de Informação.	22 anos na área TI
Homem, casado	Bacharel em Matemática com ênfase em Informática, Pós-Graduação em Gestão de Tecnologia da Informação.	25 anos na área TI
Mulher, casada	Bacharel em Administração de Empresas e Bacharel em Análise e Desenvolvimento de Sistemas.	30 anos área administrativa
Mulher, representante sindical da CELEPAR no SINDPD-PR	Técnica em Informática e Representante Sindical.	25 anos na área TI 16 anos como representante sindical

FONTE: Estudo de campo. A autora (2018).

Dos quinze (15) entrevistados, onze (11) são empregados efetivos da CELEPAR, e quatro (4) trabalhadores são terceirizados, dentre os quais, um (1) trabalha na empresa “A” e três (3) trabalham na empresa “B”. Essas empresas (A e B) são contratadas na CELEPAR pela via dos processos de licitação pública amparada pela Lei nº 8.666. Assim, os trabalhadores alocados nessas empresas subcontratadas que trabalham na TI são considerados “terceirizados” na CELEPAR.

Esta é a visão tanto dos “empregados efetivos, os contratados diretos”⁵⁷, quanto dos próprios trabalhadores, “os terceirizados” das empresas contratadas pela Companhia. Embora, terceirizados, eles estão diretamente envolvidos com o trabalho da TI na Companhia, tanto quanto os próprios trabalhadores efetivos. Essa dualidade da participação nessa pesquisa permitiu o enriquecimento de distintas

⁵⁷ Denominação dada pelos próprios trabalhadores, portanto, é nativa.

concepções a respeito das configurações do trabalho que serão expostas ainda nesse capítulo.

A CELEPAR se estruturou para receber trabalhadores terceirizados na área da TI a partir da década de 1990, com a introdução de padrões técnicos na organização de trabalho que visava o controle da qualidade na avaliação dos processos de trabalho tanto para os empregados efetivos quanto para os terceirizados. Nos termos analíticos de Carvalho e Bridi (2015) a terceirização promove uma precarização do trabalho, uma vez que tanto as condições, quanto a jornada e a remuneração dentre outras variáveis analisadas pelos autores, criam instabilidade e insegurança para os trabalhadores, podendo inclusive causar adoecimento, situações compatíveis com as quais nos deparamos no estudo de campo.

Quanto ao sexo dos trabalhadores observando a primeira coluna do quadro geral do perfil dos participantes da nossa pesquisa nota-se a presença maior de homens comparado às mulheres. Tal fato parece consenso na área da TI no Brasil, conforme aponta os dados da Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2016d).

TABELA 3 - NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES DA TI DE ACORDO COM O SEXO BRASIL - 2016

		Porcentagem
Número de Homens	793.818	81,5
Número de Mulheres	180.542	18,5
Total	974.360	100,0

FONTE: Brasil (2016d). A autora (2018).

NOTA: Para elaborar esta tabela foi considerado como trabalhador de TI o disposto no Apêndice C desta tese que observa o Código Brasileiro de Ocupações (CBO).

A CELEPAR também reproduz essa condição, pois dentre os quinze (15) participantes de nossas entrevistas, dez (10) são homens e cinco (5) são mulheres. Essa diferença chamou atenção e com o intuito de confirmar esta liderança masculina com os demais trabalhadores na estatal buscamos obter dados que comprovem o número de homens e mulheres na Companhia no período compreendido entre 2007 e 2017 aposto nessa tabela.

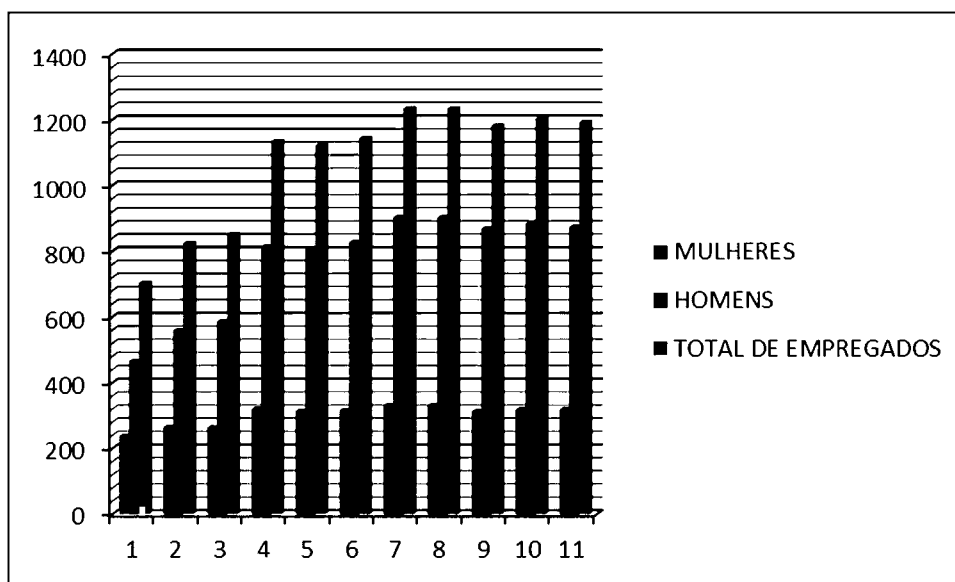
TABELA 4 - COMPARATIVO NÚMERO DE HOMENS E MULHERES NA CELEPAR

Período	Mulheres		Homens		Total de empregados por ano
2007	238	34%	466	66%	704
2008	265	32%	559	68%	824
2009	264	31%	587	69%	851
2010	320	28%	814	72%	1134
2011	314	28%	807	72%	1121
2012	316	28%	828	72%	1144
2013	331	27%	903	73%	1234
2014	331	27%	903	73%	1234
2015	313	26%	869	74%	1182
2016	319	27%	883	73%	1202
2017	319	27%	874	73%	1193

FONTE: CELEPAR. Reelaborado pela autora (2018).

Embora a tabela comparativa entre homens e mulheres na CELEPAR apresente no seu total os trabalhadores da carreira administrativa, profissões regulamentadas e a carreira tecnológica onde se inserem os entrevistados nesta pesquisa constata-se que o número de homens supera as mulheres na CELEPAR. É preciso considerar também que o número de trabalhadores na TI é maior comparado aos administrativos e profissões regulamentadas. Nota-se que o número de homens foi crescente na média de 7%, enquanto as mulheres, além de ser menor em comparação aos homens, apresentam decréscimo nas contratações femininas na ordem de 7% no período considerado entre 2007-2017. Inserimos esses dados no gráfico para que a comparação ficasse mais visível:

**GRÁFICO 1 - PORCENTAGEM DE HOMENS E MULHERES NA CELEPAR:
PERÍODO 2007 A 2017**



FONTE: CELEPAR. A autora (2018).

As mulheres são minoria na CELEPAR, e ainda como se pode notar no gráfico, elas estão em lento decréscimo em comparação com o número de homens que estão em ascensão. De acordo com Castro (2013), essa característica não se refere somente ao Brasil. A autora destaca em seus estudos que um grupo de acadêmicas na década de 1980 buscou compreender a baixa inclusão de mulheres em áreas científicas e tecnológicas. A contribuição resultante dessas pesquisas trouxe noções importantes a respeito da relação entre a identidade masculina e a tecnologia, sobretudo, pela reprodução dessa relação por meio da socialização. A autora enfatiza ainda que em seu estudo de campo os homens mencionaram que tinham identificação com a área da TI, enquanto que as mulheres justificavam suas escolhas partindo de análises a respeito de suas trajetórias pessoais.

Em nosso caso, quando perguntamos para as mulheres que entrevistamos as razões para escolha da área da TI, tivemos respostas muito diversas entre elas. Enquanto uma mencionou que tinha afinidade com a área, as demais relataram que foi o curso mais propício porque era ofertado no período noturno e assim poderiam trabalhar durante o dia e estudar a noite. Agora mais interessante foi constatar a justificativa dada por uma trabalhadora que atualmente trabalha na área administrativa da Companhia, mas que fez o curso de tecnologia da informação:

Eu queria entender um pouco mais sobre o que a empresa faz e principalmente entender o meu público interno, meus clientes internos, para conseguir captar melhor as necessidades deles, seja de capacitação seja de desempenho. E também porque esse pessoal de TI é bem geniosinho! (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/2017).

Na continuidade do relato essa entrevistada sinalizou uma característica interessante dos trabalhadores de TI da CELEPAR, eles gostam de trabalhar “sem amarras”, partindo inclusive do traje usado no trabalho, como bermuda e camiseta, cuja postura às vezes gera conflitos com a chefia imediata, porque o chefe exige que eles “se ajeitem mais para uma reunião com o cliente, eu vejo muita discussão entre eles e a empresa por essas questões”. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/2017). Nas entrelinhas essa entrevistada percebe no trabalhador de TI um perfil que exige maior liberdade no ambiente de trabalho, comparado à área administrativa, por exemplo.

Retomando nossa análise a respeito de mulheres na área da TI, nos termos de Antunes (2009), assistimos nos últimos anos um aumento da participação feminina no mercado de trabalho em geral, notadamente no trabalho *part time*, precarizado e desregulamentado. De acordo com o autor as condições de trabalho para as mulheres são muito distintas em relação aos homens, quer seja na relação salarial, nos direitos ou na participação ativa no escritório. Isso porque as mulheres assumem o comando das atividades domésticas e isso faz com que elas busquem jornadas de trabalho flexíveis.

Este fato também se comprova se observarmos os dados divulgados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), relativo ao ano de 2016, conforme disposto na tabela abaixo.

TABELA 5 - JORNADA DE TRABALHO DE ACORDO COM O SEXO TRABALHADORES DA TI NO BRASIL - 2016

Jornada	Masculino	Feminino	Total
Até 12 horas	0,7%	1,7%	0,9%
13 a 15 horas	0,0%	0,0%	0,0%
16 a 20 horas	0,7%	1,1%	0,8%
21 a 30 horas	1,7%	4,8%	2,3%
31 a 40 horas	34,8%	45,9%	36,9%
41 a 44 horas	62,0%	46,4%	59,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

FONTE: Brasil (2016d). A autora (2018).

Quando analisamos as condições gerais de trabalho observando a jornada e tomando especificamente o setor de TI nacional, de acordo com esta tabela da RAIS (BRASIL, 2016d) as mulheres estão presentes em maior número nas jornadas de trabalho menores de até 30 horas semanais apresentando o percentual de 7,6% de seu total, enquanto os homens apenas 3,1%. Isto se repete em relação às jornadas de 31 a 40 horas semanais, onde elas aparecem com 45,9% contra 34,8% dos homens.

Por fim, nas jornadas de trabalho de 41 a 44 horas semanais temos o inverso: 62% dos homens deste setor cumprem esta jornada contra 46,4% das mulheres. Isso pode em parte ser justificado pelo fato de que as mulheres buscam jornadas de trabalho menores, para que elas possam executar as atividades domésticas de cuidados.

Embora nosso estudo tenha como foco uma empresa estatal, onde a investidura nos cargos ocorre por meio de concurso público, o que por princípio representa dizer que a jornada é previamente definida não levando em consideração o sexo dos trabalhadores, uma mulher por nós entrevistada relatou a intensificação na sua jornada nos seguintes termos:

E daí falando em gênero eu vejo muita diferença na minha forma de atuação e o quanto é diferente de um colega homem, ele chega, ele realiza o trabalho, ele é focado na entrega, independente das dores que eu mencionei, enquanto eu acho que eu já percebo e vou tentando arrumar o todo. Eu não sei dizer quem está certo, tá! Às vezes eu acho que ele é que está certo, porque ele sofre menos. Os meus colegas gerentes homens sofrem muitos menos. Nós mulheres temos uma exigência muito maior de trabalho. (Entrevista, E-11, trabalhadora de TI, efetivo, agosto/2017).

Esta exigência que ela se refere parte muitas vezes da própria mulher, ao considerar que deve ter mais cuidados com a equipe. Isso porque a mulher reproduz no escritório uma condição que foi imposta e aceita inconscientemente no meio social. Embora as atividades domésticas não sejam consideradas como produtivas do ponto de vista da acumulação, elas colaboram de forma indireta para o capital, uma vez que tais serviços propiciam condições de vida indispensáveis para o trabalho produtivo da família. Dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) também confirmam esta tendência, pois, somando as atividades

profissionais e de cuidados e afazeres do lar “a mulher trabalha, em média, 54,4 horas semanais, contra 51,4 dos homens”. (IBGE, 2016).

A tendência da divisão sexual do trabalho no escritório é considerar as atividades baseadas em capital intensivo mais propício para os homens executarem, cabendo às mulheres atividades de menor qualificação e reconhecimento social. (ANTUNES, 2009, p. 105-110). Além da jornada extensiva, a relação salarial também apresenta diferenças entre os sexos, conforme comprovamos na tabela abaixo com a distribuição salarial por faixas de homens e mulheres observando apenas o setor da TI no Brasil, referência 2016.

**TABELA 6 - FAIXAS SALARIAIS DE ACORDO COM O SEXO TRABALHADORES DA TI
BRASIL - 2016**

Faixa salarial	Masculino	Feminino	Total
Até 0,50 salários mínimos	0,4%	0,5%	0,4%
0,51 a 1,00 salários mínimos	2,0%	3,9%	2,3%
1,01 a 1,50 salários mínimos	10,9%	18,4%	12,3%
1,51 a 2,00 salários mínimos	10,9%	14,0%	13,5%
2,01 a 3,00 salários mínimos	19,6%	15,4%	18,8%
3,01 a 4,00 salários mínimos	11,7%	8,5%	11,1%
4,01 a 5,00 salários mínimos	8,0%	6,2%	7,6%
5,01 a 7,00 salários mínimos	10,4%	9,1%	10,2%
7,01 a 10,00 salários mínimos	9,3%	9,2%	9,3%
10,01 a 15,00 salários mínimos	7,5%	7,9%	7,6%
15,01 a 20,00 salários mínimos	2,8%	2,9%	2,8%
Mais de 20,00 salários mínimos	2,4%	2,2%	2,4%
Ignorado	1,6%	1,8%	1,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

FONTE: Brasil (2016d). A autora (2018).

Observa-se que há uma maior concentração relativa das mulheres nas faixas salariais até dois salários mínimos: 36,8% contra 26,7% dos homens. Em contrapartida, nas faixas salariais de 2,01 a 7 salários mínimos, os homens têm maior presença relativa: 49,7% contra 39,2% das mulheres. A partir de 7,01 salários mínimos há uma distribuição com poucas variações em relação ao sexo.

Cabe-nos ainda uma observação do perfil dos trabalhadores da TI por nós pesquisados que se refere à idade média do trabalhador de TI. O observatório da Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro (SOFTEX) ao

caracterizar a força de trabalho na TI no período compreendido entre 2003 a 2010 apresenta o perfil dos profissionais assalariados com ocupações relacionadas ao trabalho na Indústria Brasileira de Software e Serviços de TI (IBSS). De acordo com estudos desse observatório que embasou suas estatísticas da MTE/RAIS ano base 2009, 51% dos trabalhadores de TI possuíam entre 18 a 29 anos, ou seja, tratava-se de trabalhadores jovens.

Se confrontarmos como os dados da RAIS ano base 2016 que trazemos na tabela que segue, percebe-se que houve um aumento na faixa etária onde pode ser constatado que 37,6% dos trabalhadores da TI nacionais possuíam entre 30 a 39 anos.

TABELA 7 - FAIXA ETÁRIA DE ACORDO COM O SEXO DOS TRABALHADORES DA TI NO BRASIL - 2016

Faixa Etária	Masculino	Feminino	Total
10 a 14 anos	0,0%	0,0%	0,0%
15 a 17 anos	0,5%	0,6%	0,5%
18 a 24 anos	15,0%	16,9%	15,3%
25 a 29 anos	22,5%	21,5%	22,3%
30 a 39 anos	37,6%	35,6%	37,2%
40 a 49 anos	15,4%	16,5%	15,6%
50 a 64 anos	8,6%	8,7%	8,6%
65 anos ou mais	0,5%	0,3%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

FONTE: Brasil (2016d). A autora (2018).

Se compararmos essa média da idade dos trabalhadores da TI nacionais obtida na MTE/RAIS (BRASIL, 2016d) com os trabalhadores da TI na CELEPAR, percebemos uma elevação da idade entre os empregados públicos da Companhia que se apresentam numa faixa entre 39 a 43 anos, portanto superior à média nacional, conforme dados que seguem.

TABELA 8 - IDADE MÉDIA DOS TRABALHADORES DE TI NA CELEPAR E TEMPO DE CASA

Ano	Idade média dos trabalhadores da TI na CELEPAR	Tempo de casa em anos
2007	39	13
2008	39	12
2009	39	13
2010	39	11
2011	40	12
2012	40	12
2013	40	12
2014	42	13
2015	41	12
2016	42	13
2017	43	13

FONTE: CELEPAR. A autora (2018).

NOTA: Esta tabela aponta a idade média e tempo de casa de todos os trabalhadores da CELEPAR, incluindo profissões regulamentadas.

Uma interpretação que pode ser dada quanto à permanência entre onze (11) e treze (13) anos dos trabalhadores de TI na CELEPAR vem de constatações do próprio estudo de campo pelos entrevistados: a estabilidade (embora relativa) obtida com o concurso público, e os benefícios conquistados como plano de saúde, auxílio funeral, auxílio creche, vale alimentação, previdência privada e o plano de cargos e carreiras consolidado na Companhia desde 2011. Entendemos que essas condições de amparo que os trabalhadores obtiveram da empresa se constituem num diferencial para a permanência na organização.

Mostramos na tabela que segue a formação dos trabalhadores de TI em âmbito nacional de acordo com o sexo, conforme dados PNAD (IBGE, 2016).

TABELA 9 - FORMAÇÃO DE ACORDO COM O SEXO DOS TRABALHADORES DA TI - BRASIL - 2016

	Masculino	Feminino	Total
Até 5º ano fund. incompleto	0,3%	0,1%	0,3%
5º ano completo fundamental	0,5%	0,1%	0,4%
6º ao 9º fundamental	1,1%	0,4%	1,0%
Fundamental completo	2,9%	1,1%	2,6%
Médio incompleto	2,9%	2,1%	2,8%
Médio completo	35,7%	29,7%	34,6%
Superior incompleto	9,9%	8,4%	9,6%
Superior completo	45,5%	56,2%	47,5%
Mestrado	0,9%	1,7%	1,1%
Doutorado	0,2%	0,3%	0,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

FONTE: Brasil (2016d). A autora (2018).

Quando olhamos para os dados da MTE/RAIS (BRASIL, 2016d) nacionais dispostos nessa tabela, em relação à formação observa-se que há uma maior concentração relativa dos homens com escolaridade até o ensino superior incompleto: 53,3% contra 41,9% das mulheres. Um dado curioso é que embora as mulheres ainda sejam minoria no mercado de trabalho em TI, como já mencionamos, quando olhamos para os dados da RAIS de 2016, identificamos que a partir do ensino superior completo as mulheres apresentam uma maior concentração percentual: 56,2% contra 46,6% dos homens, dados que confirmam que as mulheres possuem uma escolaridade média superior à dos homens. Isso nos leva a compreender que há uma maior exigência de ensino superior para as mulheres atuantes na área da TI.

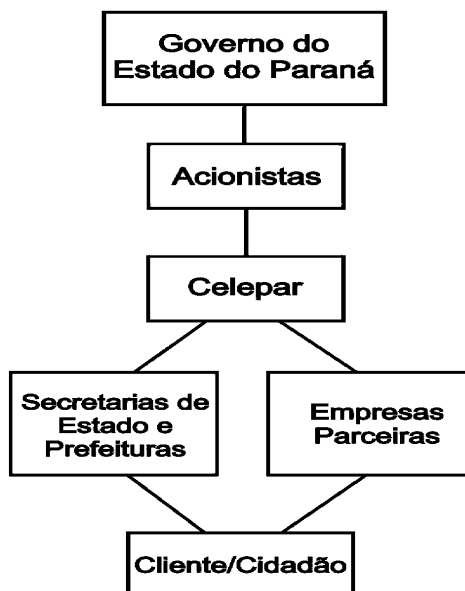
O perfil já delineado nesta seção é requerido na formação de equipes da CELEPAR, que mantém uma rede de relacionamentos, objeto de análise na próxima seção.

2.5 REDE DE RELACIONAMENTOS DA CELEPAR: GOVERNO, SECRETARIAS DE ESTADO, PREFEITURAS E CIDADÃOS

Conforme já contextualizamos neste capítulo a atividade fim da CELEPAR é “prestar serviços de desenvolvimento de soluções tecnológicas para as funções de governo, por exemplo, na saúde, na segurança, na educação, na área fazendária”.

(Entrevista E-04, Trabalhador de TI, efetivo, março/2017). Neste atendimento a Companhia se relaciona diretamente com os usuários de seus serviços, como mostra a figura que segue:

FIGURA 5 - REDE DE RELACIONAMENTOS DA CELEPAR



FONTE: Estudo de campo. A autora (2018).

O primeiro “cliente” que a CELEPAR atende é o Governo do Estado do Paraná que é simultaneamente acionista majoritário da Companhia e representante do cidadão, conforme um dos entrevistados relatou o Governo do Estado e suas secretarias de apoio são “nossos patrões e clientes ao mesmo tempo”. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/2017).

Esta relação se torna complexa se observarmos que o Governo do Estado tem interesse em satisfazer as necessidades do cidadão que ele representa, considerando que este cliente/cidadão se torna também acionista ao pagar os impostos devidos. Imbricada ainda nessa relação se encontram também as secretarias de Estado, que são órgãos que obedecem aos ditames do Governo, mas também buscam satisfazer as necessidades dos usuários finais por meio dos serviços públicos que disponibiliza.

A CELEPAR ainda mantém um relacionamento indireto com os usuários finais - os cidadãos. É preciso ressaltar aqui que este “cliente/cidadão” muito difere do cliente da iniciativa privada. Enquanto este paga pelo serviço e a relação acaba no momento da entrega da encomenda, o cidadão mantém um relacionamento

permanente com o Estado, pois parte do princípio de que paga os impostos o que lhe dá o direito de requerer o melhor serviço público, agora em qualquer tempo e lugar e da forma mais eficiente possível para obter rapidamente as informações que necessita, por meio dos diversos canais de comunicação *online* que as TIC's hoje proporcionam e que o setor público já consolidou.

Embora não seja o cidadão que faz a “encomenda” da solução tecnológica é ele o usuário final que avalia a “qualidade do serviço” e reclama diretamente, quando insatisfeito, para o órgão estadual que presta o serviço. Outra característica dessa relação entre aqueles que encomendam e aqueles que utilizam o produto final é que no caso a CELEPAR, o cidadão, enquanto usuário final, não tem poder de escolha. Ele necessita dos serviços públicos e se sujeita às escolhas do Estado, por outro lado, requerem direitos quando os serviços não os satisfazem em suas necessidades.

Urge destacar aqui que durante todo o período do estudo de campo constatamos que o discurso dos trabalhadores da CELEPAR por nós entrevistados, compreende que os demandantes dos serviços são “clientes” da Companhia. Não somos adeptos desse conceito por entendermos que o setor público difere da esfera privada, enquanto esta última tem uma relação de clientela, o Estado dentro de suas funções atende as necessidades dos usuários dos seus serviços, denominação que será utilizada nesta tese. Entretanto, numa lógica neoliberal, de uma sociedade neoliberal, como analisam Dardot e Laval (2016), o cidadão também passa a se relacionar com o Estado como se este fosse uma empresa e ele um cliente. Essa relação subverte, a nosso ver, o republicanismo e de certo modo, o serviço público em geral.

Em se tratando de produtos e serviços produzidos pela CELEPAR, vejamos no quadro a seguir, quem encomenda os serviços, as soluções tecnológicas. O quadro revela também a estrutura administrativa no Governo do Estado do Paraná.

QUADRO 8 - “CLIENTES” DA CELEPAR: “OS QUE ENCOMENDAM AS SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS”

(Continua)

Casa Civil

SEAE - Secretaria Especial para Assuntos Estratégicos

SERI - Secretaria do Cerimonial e Relações Internacionais

SERP - Secretaria de Representação do Paraná

FOMENTO PARANÁ - Agência de Fomento do Paraná S.A

COHAPAR - Companhia de Habitação do Paraná
 COMPAGAS - Companhia Paranaense de Gás
 COPEL - Companhia Paranaense de Energia

QUADRO 8 - “CLIENTES” DA CELEPAR: “OS QUE ENCOMENDAM AS SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS”

(Continuação)

SANEPAR - Companhia de Saneamento do Paraná
 DETRAN - Departamento Estadual de Trânsito
 BPTRAN - Batalhão de Polícia de Trânsito

Casa Militar

DEFESA CIVIL - Coordenadoria Estadual de Defesa Civil do Paraná
 CEPED - Centro Universitário de Estudos e Pesquisas Sobre Desastres

Controladoria Geral do Estado

Procuradoria Geral do Estado

Secretaria de Estado da Agricultura e do Abastecimento - SEAB

ADAPAR - Agência de Defesa Agropecuária do Paraná
 AMBIENTAL PR - Ambiental Paraná Florestas S/A
 CEASA - Centrais de Abastecimento do Paraná
 CODAPAR - Companhia de Desenvolvimento Agropecuário do Paraná
 EMATER - Instituto Paranaense de Assistência Técnica e Extensão Rural
 IAPAR - Instituto Agrônomo do Paraná
 CPRA - Centro Paranaense de Referência em Agroecologia

Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior SETI

Fundação Araucária - Fundação Araucária de Apoio ao Desenvolvimento Científico do Paraná
 Fundo Paraná - Fundo Paraná
 SIMEPAR - Instituto Tecnológico Simepar
 TECPAR - Instituto de Tecnologia do Paraná
 EMBAP - Escola de Música e Belas Artes do Paraná
 FAFIPA - Faculdade Estadual de Educação, Ciências e Letras de Paranavaí
 FAFIPAR - Faculdade Estadual de Filosofia, Ciências e Letras de Paranaguá
 FAFIUV - Faculdade Estadual de Filosofia, Ciências e Letras de União da Vitória
 FAP - Faculdade de Artes do Paraná
 FECEA - Faculdade Estadual de Ciências Econômicas de Apucarana
 FECILCAM - Faculdade Estadual de Ciências e Letras de Campo Mourão
 FUNPAR Fundação da Universidade Federal do Paraná
 UEL - Universidade Estadual de Londrina
 UEM - Universidade Estadual de Maringá
 UENP - Bandeirantes - Universidade Estadual do Norte do Paraná - Campus Luiz Meneghel
 UENP - Cornélio Procópio - Universidade Estadual do Norte do Paraná - Campus Cornélio Procópio
 UENP - Jacarezinho - Universidade Estadual do Norte do Paraná - Campus Jacarezinho
 UEPG - Universidade Estadual de Ponta Grossa
 UFPR - Universidade Federal do Paraná
 UNESPAR - Universidade Estadual do Paraná
 UNICENTRO - Universidade Estadual do Centro-Oeste
 UNIOESTE - Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Secretaria de Estado da Administração e da Previdência

PR-PREV - Paraná Previdência

JUCEPAR - Junta Comercial do Paraná

SEAP/DEAP - Arquivo Público do Paraná

QUADRO 8 - “CLIENTES” DA CELEPAR: “OS QUE ENCOMENDAM AS SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS”**(Continuação)**

SEAP/CAS - Coordenadoria de Administração de Serviços

SEAP/CPE - Coordenadoria de Patrimônio do Estado

SEAP/DAS - Sistema de Assistência à Saúde

SEAP/DEAM - Departamento Estadual de Administração de Material

SEAP/DETO - Departamento Estadual de Transporte oficial

SEAP/DSF - Departamento de seguridade Funcional

SEAP/DRH - Departamento de Recursos Humanos

Secretaria de Estado da Comunicação Social - SECS

RTVE - Rádio e Televisão Educativa do Paraná

Secretaria da Cultura - SEEC

CCC - Centro de Convenções de Curitiba

DIOE - Departamento de imprensa oficial

BPP - Biblioteca Pública do Paraná

CCTG - Centro Cultural Teatro Guaíra

MON - Museu Oscar Niemeyer

MAA - Museu Alfredo Andersen

Secretaria de Estado do Desenvolvimento Urbano - SEDU

COMEC - Coordenação da Região Metropolitana

PARANACIDADE - Serviço Social Autônomo PARANACIDADE

Secretaria de Estado da Educação - SEED

CEE - Conselho Estadual de Educação

DFPE - Departamento de Formação dos Profissionais de Educação

FUNDEPAR - Instituto Paranaense de Desenvolvimento Educacional

PARANAEDUCAÇÃO - Serviço Social Autônomo PARANAEDUCAÇÃO

SUDE - Superintendência de Desenvolvimento Educacional

Secretaria de Estado do Esporte e do Turismo - SEET

PRES - Paraná Esporte

PRTUR - Paraná Turismo

Secretaria de Estado da Fazenda - SEFA

BADEP -Banco de Desenvolvimento do Paraná S/A

CRE - Paraná Coordenação da Receita do Estado

FUNREFISCO -Fundo de Reequipamento do Fisco

Secretaria de Estado de Infraestrutura e Logística - SEIL

AGEPAR - Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados de Infraestrutura do Paraná

APPA - Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina

BPRV - Batalhão de Polícia Rodoviária

DER - Departamento de Estradas de Rodagem do Estado do Paraná

FERROESTE - Estrada de Ferro Paraná Oeste S.A

PRED - Paraná Edificações

Secretaria de Estado da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos - SEJU

PROCON - Coordenação Estadual de Proteção e Defesa ao Consumidor

Secretaria de Estado do Meio Ambiente e Recursos Hídricos - SEMA

MINEROPAR - Serviço Geológico do Paraná

QUADRO 8 - “CLIENTES” DA CELEPAR: “OS QUE ENCOMENDAM AS SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS”**(Continuação)**

ÁGUAS PARANÁ - Instituto das Águas do Paraná

IAP - Instituto Ambiental do Paraná

IPCE - Instituto Paranaense de Ciência do Esporte

ITCG - Instituto de Terras, Cartografia e Geociências

Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação geral - SEPL

APD - Agência Paraná Desenvolvimento

IPEM - Instituto de Pesos e Medidas do Estado do Paraná

IPARDES - Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social

PARANÁ PROJETOS - Paraná Projetos

Secretaria de Estado da Saúde - SESA

FUNSAÚDE - Fundo Estadual de Saúde do Paraná

H. CURITIBA - Instituto de Hematologia e Hemoterapia de Curitiba Ltda A

IHEL - Instituto de Hematologia de Londrina

INST.PONT.HEMOT - Instituto Pontagrossense de Hemoterapia S/C Ltda

SCPG - Banco de Sangue da Santa Casa de Misericórdia de Ponta Grossa

SHPG - Serviços de Hemoterapia de Ponta Grossa Ltda

Secretaria de Estado da Segurança Pública - SESP

CCB - Comando do Corpo de Bombeiros

DEPEN - Departamento Penitenciário do Estado do Paraná

DPC - Departamento da Polícia Civil do Paraná

IC - Instituto de Criminalística

IIPR - Instituto de Identificação do Paraná

IML - Instituto Médico Legal

PMPR - Polícia Militar do Paraná

Polícia Científica - Polícia Científica do Paraná

Secretaria de Estado do Trabalho e Desenvolvimento Social - SEDS

PROVOPAR - Programa do Voluntariado Paranaense

Outros Poderes

TRT-PR - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná - 9ª Região

ALEP - Assembleia Legislativa do Paraná

MPPR - Ministério Público do Estado do Paraná

TJ - Tribunal de Justiça do Estado do Paraná

DPP - Defensoria Pública do Paraná

TC - Tribunal de Contas do Estado do Paraná

GIT Sistema conveniado de Multas

ASPLA/TRANS - Assessoria de Planejamento/Trânsito

CMULTRAN - Conselho Municipal de Trânsito - Dois Vizinhos

DEBETRAN - Departamento Beltronense de Trânsito

DEMARTRAN - Departamento Marmeleirense de Trânsito

DEMUTRAN - Departamento Municipal de Trânsito (Paranaguá)
 DEMUTRAN - Departamento Municipal de Trânsito (São José dos Pinhais)
 DEPATRAN - Departamento de Trânsito de Pato Branco
 DEPTRAN - Departamento Municipal de Trânsito - Campo Largo
 DIRETRAN - Diretoria de Trânsito de Araçongas

QUADRO 8 - “CLIENTES” DA CELEPAR: “OS QUE ENCOMENDAM AS SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS”

(Conclusão)

DITRAN - Diretoria de Trânsito de Paranavaí
 FAZTRANS - Órgão Municipal de Trânsito de Fazenda Rio Grande
 PM CASCAVEL - CETTRANS - Companhia de Engenharia de Transporte e Trânsito
 PM FOZ - FOZTRANS - Instituto de Transporte e Trânsito de Foz do Iguaçu
 PM GUARAPUAVA - GUARATRAN - Departamento de Trânsito de Guarapuava
 PM LONDRINA CMTU - LD - Companhia Municipal de Trânsito e Urbanização
 PM PONTA GROSSA - AMT - Autarquia Municipal de Trânsito
 PM TOLEDO - DEPTRANS - Fundo Municipal de Trânsito de Toledo
 SETRAN - Secretaria Municipal de Trânsito de Curitiba
 SETRAN - Secretaria Municipal de Transportes de Maringá
 SMUR - Secretaria Municipal de Urbanismo de Araucária
 TBTRAN - Divisão Municipal de Segurança Pública e Trânsito
 TRANSEG - Gabinete de Gestão de Trânsito e Segurança Pública de Sarandi
 TRANSMAT - Prefeitura Municipal de Matelândia
 UMUTRANS - Diretoria de Trânsito de Umuarama
 URBS - Urbanização de Curitiba S/A
 UVTRAN - Sistema de Trânsito de União da Vitória

FONTE: Paraná (2018). Reelaborado pela autora (2018).

Nota-se no quadro que em cada uma das secretarias de Estado há entidades que estão sob seu controle, que compõem a estrutura da administração direta do Estado. Então é preciso levar em consideração que esses desdobramentos hierárquicos representam também usuários finais dos serviços da CELEPAR.

Para acolher essa ampla rede de atendimento, a CELEPAR criou núcleos regionais dispostos no estado do Paraná nas cidades de: Paranaguá, Ponta Grossa, Guarapuava, Pato Branco, Foz do Iguaçu, Cascavel, Umuarama, Maringá, Londrina e Jacarezinho. Este entrevistado enfatiza que o objetivo desta expansão é:

Cuidar da parte de infraestrutura do estado, com a tecnologia da informação e comunicação. Nós armazenamos tudo aqui na sede, onde hospedamos sistemas, administramos esta rede, cuidamos da internet e de toda a parte de *Business Intelligence* (BI) e também de geoprocessamento. (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Outro entrevistado menciona a importância de manter esta rede de atendimento para:

Apoiar os sistemas que estão interligados nas cidades do interior do estado e que estão em rede, e na Mateus Leme [**sede da CELEPAR**] é que centraliza essas redes, esse é o serviço de operação, porque uma coisa é criar o produto e outra é manter este produto funcionando. (Entrevista, E-04, trabalhador de TI, efetivo, março/2017, grifo nosso).

Hoje a Companhia ampliou seu atendimento mantendo núcleos regionais em todo o estado criados em 2006, cuja estrutura de atendimento em rede se apresenta no mapa.

FIGURA 6 - MAPA DA REDE DE ATENDIMENTO DA CELEPAR NO ESTADO DO PARANÁ



FONTE: CELEPAR (2018c).

Esta rede estadual visível no mapa é mantida com o objetivo de ampliar o atendimento para as secretarias de Estado e prefeituras municipais, na expressão de um dos entrevistados há “equipes da CELEPAR em todo o estado do Paraná que nós chamamos aqui de delegacias, tem em Londrina, Maringá, Apucarana, [...] e o próprio estado tem projeto de acesso ao cidadão”⁵⁸. (Entrevista E-06, trabalhador de

⁵⁸ Acesso para o cidadão:

<http://espacocidadao.pr.gov.br/sistema/main.php?modulo=login&action=telaLogin>. Também tem

TI, efetivo, maio/2017). Esta expansão no atendimento dos serviços da CELEPAR pode ser interpretada pelo aumento da demanda dos serviços públicos pautados na tecnologia da informação e comunicação para o estado, mas também colabora para a compreensão da expansão das tecnologias aplicadas no setor de serviços⁵⁹.

Vale lembrar ainda que o Governo do Estado do Paraná, SANEPAR, CODAPAR, COPEL são demandantes de serviços da CELEPAR e acionistas ao mesmo tempo o que implica que para os trabalhadores da TI da Companhia há uma relação de obediência a essas outras empresas de economia mista.

E ainda uma última observação dessa seção diz respeito ao relacionamento da Companhia com os seus fornecedores. Estes ao se inscreverem nos processos licitatórios, o que vale é o menor preço, o que não significa dizer que não existam conflitos advindos desta relação. Um dos nossos entrevistados comentou que diante da burocracia do Estado, não há como reclamar dos produtos comprados via licitação, então “uma caneta pode vir com um pedacinho assim de tinta e você não pode reclamar de nada porque é o menor preço!”, e, além disso: “uma licitação no Estado pode levar um ano, porque tem que fazer um [sic] um trabalho de pesquisa de orçamentação e daí você abre um processo e ele passa por um monte de lugares e tudo isso leva muito tempo!” (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017). Isso porque a CELEPAR como empresa pública só pode adquirir compras de quaisquer materiais mediante licitação embasada na Lei nº 8.666.

Outra constatação que o campo empírico trouxe vem do fato de que a CELEPAR também tem concorrentes, embora seja empresa única no atendimento da TI para o Governo do Estado. Na prática pode-se dizer que a CELEPAR mantém uma relação de cooperação e concorrência com as empresas parceiras na área da TI, uma vez que o atendimento às secretarias de governo exige uma estrutura de recursos humanos e tecnológicos disponíveis para atendimento das demandas. Entretanto, muitas vezes:

informações no site: <http://www.seae.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=237>. Acesso em: set. 2018.

⁵⁹ Dados do IBGE apontam que a atividade de serviços permaneceu respondendo pela maior parte dos ocupados (46,3%) no País, com cerca de 43,9 milhões de pessoas. Esse contingente foi 1,6% menor (-693 mil pessoas) que o registrado em 2014. A participação dos serviços na ocupação foi a que mais cresceu desde 2004, quando era de 40,9%. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>. Acesso em: mar. 2018.

A CELEPAR não consegue abranger tudo, tanto em termos de extensão onde ela precisa atuar, quanto em termos de tecnologias específicas. A CELEPAR por meio dos serviços de consultoria que ela presta ajuda os órgãos públicos do Estado a buscar no mercado a melhor solução para a sua demanda, e essas empresas que atendem o governo da área da TI são parceiras e concorrentes da CELEPAR ao mesmo tempo. (Entrevista E-04, Trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Essa concorrência com o mercado corrobora com a análise de Dardot e Laval (2016, p. 272) de que o neoliberalismo torna o “Estado uma esfera que também é regida por regras de concorrência e submetida às exigências de eficácia semelhantes às daquelas a que se sujeitam as empresas privadas”, condição que vem modificando o papel do Estado e de certo modo, sua própria configuração. O próximo capítulo apresenta as relações de trabalho na CELEPAR.

3 RELAÇÕES DE TRABALHO FLEXÍVEIS: CARACTERÍSTICAS HISTÓRICAS E RECENTES NO BRASIL

Relações de trabalho são estabelecidas entre patrões e empregados, as quais definem regras, como a troca da força de trabalho por remuneração, idade mínima e máxima de acesso ao emprego, posição do trabalhador na estrutura da empresa, jornada, remuneração, etc. No Brasil essas relações são pautadas no “modelo legislado” no qual a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) e alguns dispositivos da Constituição Federal (BRASIL, 1988), definem as regras do emprego formal, garantindo direitos sociais. (CARDOSO, 2003, p. 91).

A “regulação pública do trabalho”⁶⁰ foi estabelecida no Brasil inicialmente nos anos 1930 e contou com a participação ativa do Estado, (com manifestações contrárias dos empresários), quando o País conformava uma crise econômica e passava por uma estruturação de um “Estado forte” cuja agenda de desenvolvimento tinha como principal meta o processo de industrialização. Com efeito, a industrialização passou a incorporar trabalhadores assalariados, com direitos trabalhistas, portanto. E assim nos anos 1980, 2/3 da população dos trabalhadores urbanos tinham registro em carteira com alguns direitos sociais garantidos (exceto trabalhadores rurais e domésticos). Por outro lado, o mercado de trabalho nacional se caracterizava também pelo “excedente estrutural de força do trabalho, pela concorrência predatória, pelos baixos salários e pelo alto fluxo de desligamento e contratação”, condições que apontavam para uma heterogeneidade, expressa pela informalidade e trabalho por conta própria. Tais fatos demonstram que embora já existisse legislação social as relações de trabalho possuíam um “caráter flexível” que traziam como consequência a desigualdade social. (KREIN, 2013, p.38).

Nos anos 1990 acontece uma importante modificação no papel do Estado e de suas instituições com a introdução de políticas neoliberais. O Estado passa a agir como “promotor das condições de funcionamento do mercado, desregulamentando e rerregulamentando a economia, as finanças e o trabalho”. No que compete às relações de trabalho as ações do Estado passavam a ir de encontro às perspectivas do mercado, com a redução dos direitos legais, a flexibilização das relações de

⁶⁰ Uma contextualização histórica a respeito da regulação do trabalho no Brasil pode ser lida na obra “As relações de trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil” do autor José Dari Krein (2013).

trabalho que permitiam ao mercado regular as condições de uso da força de trabalho, a descentralização das negociações coletivas com o fortalecimento da empresa como agente na regulamentação do trabalho, o enfraquecimento de um sindicalismo de classe, permitindo ampliação da competitividade da empresa. (KREIN, 2013, p. 89).

Com o programa neoliberal instaurado no Brasil (1990) e a atuação de um Estado Mínimo⁶¹ a norma flexibilizadora das relações de trabalho entra em ação. Prova disso é que no período de escrita desta tese as relações de trabalho encontravam-se numa pauta de calorosas discussões em âmbito nacional, uma vez que o então Presidente Michel Temer sancionou, no dia 31 de março de 2017, a Lei nº 13.429 (BRASIL, 2017b) que altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que “dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros”. Conhecida nacionalmente como a Lei das Terceirizações, esta regulamentação traz como principal “novidade” a possibilidade de terceirizar atividades fins, e não somente atividade-meio como vinha sendo praticado até então.

Além da aprovação dessas Leis está sendo discutida em âmbito nacional a reformulação da Lei da Previdência, que uma vez aprovada, altera o tempo de contribuição e estende o prazo para o trabalhador requerer sua aposentadoria. Tais reformas se apoiam em práticas neoliberais e visam diminuir o papel do Estado como órgão regulamentador das relações trabalhistas deixando o trabalhador desprotegido. A sociedade como um todo dá sinais visíveis de insatisfação com relação à reforma da previdência. Basta observar as sucessivas tentativas de análise nas casas das leis nacionais e as manifestações de organizações sindicais e movimentos sociais pela não aprovação do projeto desta Lei. Tais aprovações de Leis no período recente expressam a desregulamentação das relações do trabalho no Brasil e instauram um clima de instabilidade para os trabalhadores e ainda mostram as práticas neoliberais vigentes em nosso País. Embora, os trabalhadores da CELEPAR sejam concursados e celetistas pôde ser sentido no estudo de campo,

⁶¹ Estamos de acordo que o termo Estado Mínimo na verdade se traduz como um Estado menos protegido socialmente, mas que continua sendo máximo para favorecer o capital. Vários estudos sobre as crises no capitalismo de 2008, por exemplo, assinalam que o Estado saiu em socorro das grandes corporações financeiras. Ver mais na obra “O novo imperialismo” do autor David Harvey (2004).

o temor pelas privatizações, que colocariam em risco, no caso da CELEPAR, a privatização de uma empresa antiga, pioneira na área da TI em serviço público no País.

Por princípio, o Estado teria como função primordial a manutenção da ordem e o estabelecimento dos regulamentos com vistas a minimizar os possíveis conflitos advindos da relação entre capital e trabalho. Deveria, sobretudo, manter a estabilidade como padrão de emprego, por meio de suas instituições. Mas o programa neoliberal com suas possibilidades flexibilizadoras nas relações de trabalho convida o Estado à desregulamentação permitindo um processo de flexibilização no qual “esteja em ação uma força de transformação das relações de trabalho em direção a modalidades de trabalhos entendidas como flexíveis, envolvendo um número significativo de empregos e trabalhos e produzindo impactos sociais e econômicos relevantes”. (DAL ROSSO, 2017, p. 56).

Tais transformações foram encontradas no campo empírico e foram observadas na organização do trabalho dos empregados públicos da CELEPAR, na “autonomia relativa” do trabalhador, nas jornadas, na compensação do horário extraordinário pelo banco de horas, institucionalizadas pelo Plano de Cargos Carreira e Remuneração (CELEPAR, 2014) e até mesmo nos acordos sindicais, como mostraremos no capítulo 5 desta tese.

A desregulamentação dos direitos do trabalho trouxe, com efeito, o processo de flexibilização que incide sobre as relações de trabalho no setor público, especialmente pela introdução da terceirização. Embora as relações de trabalho para os empregados públicos da CELEPAR sejam regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que os condiciona a manter uma “estabilidade relativa”, conceito desenvolvido na tese de Braunert (2018), esses trabalhadores não deixam de sofrer as consequências de um capitalismo flexível ou regime de acumulação flexível.

Nos termos de Cardoso (2003, p. 90), a “flexibilização do mercado de trabalho” significa a “revisão do direito do trabalho” para permitir que o mercado receba amparo legal, do Estado e de suas instituições, para atingir seu maior significado: a diminuição de custos com mão de obra e consequente aumento nos lucros.

Para Krein (2001) a flexibilização é um processo que pode ser entendido como uma possibilidade de ajuste das condições contratuais “a partir da introdução

de inovações tecnológicas, ou de processos que podem ser negociados legitimamente entre os atores sociais ou impostos pelo poder discricionário da empresa, ou ainda através da atuação do Estado”. (KREIN, 2001, p. 28). Para o autor, a flexibilidade pode ser entendida também como uma forma de adaptação de mudanças que as empresas precisam fazer em função da introdução de inovações tecnológicas, sem necessariamente desfazer direitos dos trabalhadores.

Nosso estudo de campo mostrou que a flexibilização nas relações contratuais é pertinente aos trabalhadores terceirizados da Companhia, que se sujeitam aos ditames das empresas subcontratadas. Enquanto que os trabalhadores efetivos da CELEPAR possuem relativa estabilidade, visto que são celetistas e passíveis de demissão sem justa causa (KREIN, 2013). O que caracteriza a relação de trabalho na CELEPAR, assim como nas empresas de economia mista estudadas por Braunert (2018), é que o empregado público embora demissível tal como os celetistas privados possuem mais proteção para uma demissão sem justa causa, como atesta o relato de um dos nossos entrevistados: “nós não temos estabilidade oficialmente falando, podemos ser demitidos, desde que devidamente motivada e comprovada”. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/2017).

Não é de hoje que o setor público se configura socialmente como uma oportunidade de carreira sólida, firme, contínua e, sobretudo, estável. A grande procura pela carreira pública e pela estabilidade se comprova pela busca incessante na aprovação de concursos públicos o que equivale dizer que a palavra estabilidade na carreira pública sempre cumpriu uma lógica atrativa do trabalho no setor público que convida trabalhadores engajados na busca por qualificações e conhecimentos para aprovação em concurso público vislumbrando a estabilidade prometida na carreira no setor público.

3.1 FORMAS DE CONTRATAÇÃO NA CELEPAR: A ESTABILIDADE É PADRÃO?

As formas de contratação vigentes no Brasil hoje, que podemos enquadrar como atípicas, trabalho flexível, trabalho à margem de sistemas de proteção em oposição à forma de contratação padrão, regida pelo Direito do Trabalho, no caso do Brasil, com contrato por tempo indeterminado, relativa estabilidade e garantias sociais, estão cada vez mais ausentes nos contratos de trabalho contemporâneo em

nosso País (Krein, 2013), especialmente na área da TI. Isso porque, nos termos de Bridi e Lima (2018), no caso da tecnologia da informação, já se adensa em um contexto de trabalho flexível, tendendo a incorporar a flexibilidade como padrão contratual dada suas condições de atividades por projetos e pela facilidade de realizar as tarefas em qualquer tempo e lugar, condições que comprovamos no estudo de campo nos relatos dos terceirizados.

Os estudos de Krein (2013) apontam ainda para exemplos dessas formas atípicas de contratação que podem ser classificadas em cinco grupos: 1) contratação para substituição eventual, como contrato de safra, temporário por agência de emprego e por obra certa; 2) contrato temporário, primeiro emprego e parcial; 3) contrato aprendiz (destinado aos jovens); 4) contrato para trabalho voluntário; 5) contrato por tempo determinado no serviço público nas três esferas de governo, que encontramos na pesquisa de campo na estatal.

Podemos observar no próximo quadro, os tipos de vínculos e relações contratuais dos entrevistados da nossa pesquisa que corrobora com o “mosaico de relações de trabalho no Brasil”, descritos por Krein (2013) e desvenda distintas modalidades contratuais presentes também no setor público, na empresa, objeto desta tese.

QUADRO 9 - VÍNCULO E RELAÇÃO CONTRATUAL DOS ENTREVISTADOS DA PESQUISA NA CELEPAR

Tipo de vínculo com a CELEPAR	Relação contratual
1) Celetista (não concursado)	Cargo em comissão com contrato por tempo determinado
2) Celetista (não concursado)	Cargo de confiança por tempo indeterminado
3) Concurado empregado efetivo na companhia	Celetista, com gratificação por função
4) Concurado empregado efetivo na companhia	Celetista
5) Terceirizado na CELEPAR Empresa A	Contrato celetista na empresa de origem
6) Terceirizado na CELEPAR Empresa B	Pessoa Jurídica, contrato por tempo determinado na empresa de origem.
7) Terceirizado na CELEPAR Empresa B	Pessoa Jurídica, “contrato boca” na empresa de origem.
8) Terceirizado na CELEPAR Empresa B	Pessoa jurídica, contrato híbrido, CLT e contrato por prazo determinado na empresa de origem.

FONTE: Estudo de campo. A autora (2018).

Como podemos depreender no quadro que sintetiza o tipo de vínculo e relação contratual dos quinze (15) entrevistados, são várias as formas de

contratação encontradas na CELEPAR⁶². A primeira relação contratual que pode ser observada diz respeito ao cargo em comissão com contrato por tempo determinado. O entrevistado explicou que foi contratado para um projeto especial “na área de inteligência artificial” (Entrevista E-01, trabalhador de TI, efetivo, março de 2017), que tem duração determinada. Nota-se que nesta modalidade contratual não há necessidade de vínculo formal com a CELEPAR, em concordância com o artigo 37 inciso V da Constituição Federal (BRASIL, 1988) que dispõe que “os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento”, podendo, portanto, recair ou não em servidor efetivo do Estado⁶³, como no caso em tela.

No segundo caso exposto no quadro um dos entrevistados exercia função de confiança na época da entrevista. Nesta condição, o artigo 37 da Constituição Federal prevê que deverão ser “exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo”. Neste caso, para o ocupante da função de confiança a exoneração se dá para a função e não para o cargo efetivo. O trabalhador ocupante exclusivamente de cargo em comissão está sujeito ao regime geral de previdência social previsto na Constituição Federal, artigo 40, § 13.

O terceiro e quarto exemplos de nosso quadro se referem aos empregados efetivos da Companhia, tratam-se de empregados públicos, concursados, ou que tiveram este direito adquirido a partir da Constituição Federal de 1988, portanto são concursados e celetistas. Por isso, um dos entrevistados esclareceu que:

Então! A gente sabe assim que em algum momento nós podemos ser demitidos, embora a probabilidade de isso acontecer historicamente seja mínima. Mas agora ter assim esse sentimento “ah! Sou estável” eu nunca tive isso por causa do meu perfil porque, eu sempre estudei, estou sempre estudando, então para mim é como se eu estivesse trabalhando numa empresa privada. (Entrevista E-09, Trabalhador de TI, efetivo, junho/2017).

⁶² Há outras formas flexíveis de contrato de trabalho flexíveis, como estagiários, mas não foram entrevistados nesta pesquisa.

⁶³ Disponível em:

<http://www.portaldoservidor.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=561>. Acesso em: jan. 2018.

Interessante observar nesse relato como o emprego público na estatal mantém no trabalhador um sentimento de instabilidade, ainda que tenha tido aprovação em concurso público.

Retornando ao terceiro exemplo do quadro, no que se refere à gratificação por função, urge esclarecer que é recebida no caso em que o empregado público exerce um cargo de liderança em determinada equipe de trabalho. Na entrevista pessoal um dos entrevistados afirmou que sente insegurança com relação a uma possível perda desta função que vinha exercendo há algum tempo e que sua vida financeira estava organizada com base na remuneração e nesse adicional, como mostra o extrato do diálogo.

Não tenho medo de perder o emprego, mas sim de perder a função que exerço. É como se eu tivesse um emprego novo a cada mudança de presidente. A cada nova gestão é preciso provar o que o setor faz, quais foram as entregas, e nem sempre esse controle é feito de modo direto, às vezes a gente não tem como falar por si, alguém fala pela gente. (Entrevista E-11 trabalhador de TI, efetivo, agosto/2017).

Por receber um adicional pela função e por estar sujeito a questões políticas comuns no setor público, percebe-se que este ocupante de cargo gerencial se sente pressionado para mostrar constantemente a produtividade alcançada com o objetivo de manter sua função e o consequente aumento do padrão salarial. No caso em tela, o ocupante da função sente insegurança a cada troca de Presidente da Companhia, pois poderá perder a função gerencial que exerce designada pela gestão anterior.

Enquanto este manifesta sua insegurança pela perda da função, outro percebe a falta de reconhecimento pelo seu trabalho, pois exerce um cargo de gerência de equipe de desenvolvimento de projeto para uma secretaria do Estado, mas não recebe adicional para isso. Ainda que tenha função de gerência, isto não gera efeitos de reconhecimento financeiro do seu trabalho, como mostra o diálogo.

Hoje a minha função é analista de sistemas, mas eu tenho uma função que é gerente de projetos, mas eu não tenho adicional de salário por exercer essa função. Têm algumas situações que tem gerente de projeto que tem função gratificada, é a tal da FG que a gente diz, mas não é o meu caso. É só um papel dentro da empresa, não tenho adicional de salário, só de trabalho. (Entrevista E-09, Trabalhador de TI, efetivo, junho/2017).

Nota-se que a desigualdade entre esses trabalhadores por nós entrevistados implica em uma diferenciação salarial. É preciso esclarecer que essas funções gerenciais estão estabelecidas no PCCR da Companhia (CELEPAR, 2014). De acordo com o PCCR a remuneração dos empregados efetivos da CELEPAR é composta pelo salário de acordo com o cargo ocupado, quer seja de técnico ou analista, acrescido de gratificação pela função gerencial exercida. A designação para o exercício de uma função gerencial é dada pelo Presidente da Companhia mediante emissão de Portaria onde consta o cargo gerencial e a data de início e término do período da vigência da função, podendo ou não ser renovada. No caso do ocupante de cargo em função sem remuneração, resta exigir seu direito com base no estabelecido no Plano de Cargos Carreiras e Remuneração (PCCR).

Os exemplos 5, 6, 7 e 8 de nosso quadro revelam contratações que se referem aos terceirizados que entrevistamos no estudo de campo. Apenas um possuía vínculo empregatício regido pela CLT na empresa de origem, enquanto que os demais mantinham contrato como Pessoa Jurídica (PJ) por tempo determinado. O contrato por tempo determinado na condição de Pessoa Jurídica se caracteriza como uma forma de contratação flexível e revela a precarização do trabalho no setor público. O “pejotismo” é uma das facetas da flexibilização das relações de trabalho bastante comum na área da TI, que para Bridi (2014, p. 285), a informalidade no setor está mais relacionada na prestação de serviços de *software*⁶⁴ do que na indústria de *hardware*, pois “com a ampliação do número de usuários de computadores pessoais e internet”, cresceu muito a demanda pelas atividades de serviços relacionados à manutenção de computadores. Em nosso caso, pela prestação de serviços na construção de soluções tecnológicas para o Governo e para o atendimento aos cidadãos.

Além dos contratos como PJ constatamos no último exemplo do quadro dentre os terceirizados, que um deles mencionou ter um “contrato híbrido”, pois é registrado pela CLT na empresa “B” com um salário mínimo e ao mesmo tempo mantém com esta mesma empresa um contrato como PJ por tempo determinado, o

⁶⁴ Isso porque o trabalho nas atividades de TI em duas vertentes de atuação. A primeira diz respeito à produção de *hardware*, fabricação de *notebooks*, computadores etc. e a segunda diz respeito à produção de *software*, que são os programas eletrônicos. Nesta segunda vertente da indústria da informática, encontram-se também atividades relacionadas à manutenção de computadores, que fazem reparos técnicos como formatação e outros suportes necessários para a utilização de computadores.

que representa dizer que os contratos flexíveis estão continuamente se reinventando no mercado em prol do capital. Ao ser questionado sobre a sua dupla forma de contratação este entrevistado explicou que: “eu sou PJ, mas eu tenho um pequeno pedacinho que sou CLT por um salário mínimo, por causa desta questão de pontos por função e por causa dos editais que exigem que você seja celetista”! (Entrevista, E-12, trabalhador de TI, terceirizado, agosto/2017).

Uma última observação de nosso quadro diz respeito ao trabalhador de TI na empresa B, terceirizado na CELEPAR que mantinha “contrato de boca” na empresa de origem no período em que fora entrevistado, conforme expressão de seu diálogo na íntegra.

Hoje eu tenho um contrato informal com a empresa [...] que é terceirizada da CELEPAR, tenho somente “contrato de boca”, eu sou PJ e emito nota fiscal. Nós temos um ‘acordo de cavalheiros’ e isso acontece muito dentro da nossa área da TI, principalmente para quem trabalha como PJ, eu te digo com segurança que 90% das pessoas que trabalham como PJ trabalham sem contrato específico. É assim você chega conversa, ah! Preciso disso, beleza! O que você me oferece e o que eu posso te oferecer, estamos de acordo? Então podemos começar a trabalhar! (Entrevista E-10, trabalhador de TI, terceirizado, julho/2017).

Pesquisas de Castro (2013), Pereira (2013) e Bridi e Braunert (2015a) apontam que o trabalho flexível é uma característica do setor da TI o que resulta numa forte tendência para que as relações de trabalho também sejam flexíveis e temporárias no setor, dadas as características de atuação por projetos e prazos preestabelecidos para entrega do produto final. Nesta situação a terceirização é uma condição que se ajusta as atividades por projetos na área da TI.

Além da tabela que mostra os vínculos e as relações contratuais dos entrevistados da nossa pesquisa buscamos por meio do acesso no portal da transparência da CELEPAR os dados referentes ao número de empregados da Companhia relativo ao ano de 2017. É importante destacar, no entanto, que essa tabela tão somente os trabalhadores com vínculos diretos da CELEPAR. Os terceirizados não foram contabilizados no quadro de empregados, visto que estão ao encargo das empresas subcontratadas pelas licitações, que efetiva uma de nossas hipóteses.

TABELA 10 - NÚMERO DE EMPREGADOS EFETIVOS, COMISSIONADOS, ESTAGIÁRIOS E DIRETORES DA CELEPAR - ANO BASE 2017

Trabalhadores	Quantidade	Percentual
Empregados Efetivos (regidos pela CLT)	1141	81,9%
Cargo em comissão (com vínculo)	140	10,0%
Cargo em comissão (sem vínculo)	54	3,9%
Estagiários (regidos pela Lei nº 11.788/2008)	54	3,9%
Diretores de empresa (sem vínculo)	4	0,3%
Total em dezembro de 2017	1393	100%

FONTE: CELEPAR: Reelaborado pela autora (2018).

Constatamos, portanto que a CELEPAR mantinha na data de 31 de dezembro de 2017 o total de mil cento e quarenta e um (1.141) empregados efetivos concursados, ou que tiveram este direito adquirido pela Constituição Federal (BRASIL, 1988), ou seja, 81,9% do total de mil trezentos e noventa e três (1.393) trabalhadores presentes no quadro. Vale lembrar que este número totaliza não somente trabalhadores de TI, como trabalhadores da área administrativa e profissões regulamentadas, como advogados, assistentes sociais, etc. que não contemplam nossa análise, mas são concursados e celetistas.

Nota-se que cento e noventa e quatro (194) trabalhadores, portanto, 13,9% do total são ocupantes de cargo em comissão, sendo que cento e quarenta (140) pertencem ao quadro efetivo da Companhia e cinquenta e quatro (54) não possuem vínculo nenhum com a CELEPAR, possibilidade de caráter legal com respaldo do artigo 37 Inciso V da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Os cinquenta e quatro (54) estagiários presentes na tabela representam 3,9% do total cujos contratos são regidos pela Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008b). Mesmo que dentre nossos entrevistados não tivemos estagiários, mas considerando que eles contabilizam o quadro divulgado no portal de transparência da CELEPAR, cabe aqui uma breve análise dessa forma de vínculo contratual em expansão no País.

O objetivo do estágio teria como fundamento propiciar ao aluno a vivência prática da teoria adquirida no curso a que está matriculado. Entretanto, o que se vê são estagiários desenvolvendo atividades que muitas vezes não condizem com o aprendizado, assumindo responsabilidades para as quais não estão preparados. Além disso, os contratos dos estagiários podem se constituir “numa relação de emprego disfarçada”. (KREIN, 2013, p. 178). Estudos de Bridi e Motim (2011), com

estudantes universitários jovens (média de 25 anos) de um curso superior na área da TI em universidade pública no estado do Paraná, confirmaram que os estudantes trabalham desde o início do curso, pela facilidade de inserção em empresas que absorvem mão de obra de estagiários na área da TI. Pelo fato de serem jovens e em início de carreira o contrato como estagiário se ajusta perfeitamente as condições de estudante, que obviamente demanda tempo dedicado aos estudos.

Uma base de dados do número de estágios do Brasil é fornecida pelo Centro de Integração Empresa Escola (CIEE), empresa não governamental que atua como agente de integração entre a instituição de ensino e a empresa contratante do estágio, embora não única no País. De acordo com o último Relatório de Atividades do Balanço Social⁶⁵, ano base 2015, foram administrados cento e noventa e quatro mil duzentos e cinquenta e oito (194.258) estágios no Brasil, número que expressa também a presença de estagiários no setor público.

Nossa observação empírica como professora e coordenadora de curso em Universidade Pública nos levou a algumas constatações a respeito das condições de trabalho que os estagiários eram submetidos antes do advento da Lei nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008b). Relatos dos alunos dessa universidade pública apontavam para abusos nos horários da jornada de trabalho e ampliação do leque de atividades diárias que não estavam previstas no momento da contratação. Após a Lei nº 11.788/2008 que regulamenta os estágios pôde ser percebido alguns avanços do ponto de vista da relação de trabalho, dentre os quais jornada de seis (6) horas, direito a férias, vale transporte e saídas antecipadas nos dias de prova, desde que devidamente comprovados.

Pelos fatos apresentados percebe-se que a regulamentação da Lei dos estágios foi importante como forma de estabelecimento de direitos e deveres para os estagiários, mas isso não minora o fato observado por Krein (2013), de que o estágio representa uma forma de diminuir custos por meio de uma mão de obra mais barata comparada àquelas praticadas para trabalhadores com cursos de ensino médio e superior já concluído.

Ainda observando a tabela desta seção nota-se a exposição do número de Diretores de empresa sem vínculo, nomeados pelo Governador do Estado do Paraná, que ocupam cargos transitórios de Diretor Presidente, Diretor Administrativo

⁶⁵ Disponível em: <http://www.ciee.org.br/portal/biblioteca-digital/content/balanco/pdf/2015.pdf>. Acesso em: fev. 2018.

Financeiro, Diretor Jurídico e Diretor de Mercado, alocados nas devidas diretorias visíveis também no organograma da Companhia apresentado no capítulo anterior. Pelo fato de serem designados são passíveis de destituição a cada nova gestão do Governo.

Respondendo à pergunta do início desta seção, concluímos que para os empregados públicos da CELEPAR há uma relativa estabilidade, como já afirmamos anteriormente, enquanto que para os terceirizados entrevistados por nós, há “instabilidade”, especialmente pela modalidade de contratação como Pessoa Jurídica e com prazo determinado.

Concluímos esta seção afirmando que diante dos achados de nossa pesquisa de campo, a estabilidade plena, não é padrão no setor visitado. A pergunta que cabe agora frente aos diferentes vínculos contratuais é de que forma foram estabelecidas essas distintas contratações no setor público visitado? Na próxima seção apresentamos algumas respostas que obtivemos no estudo de campo e na teoria o que nos leva a compreender o estabelecimento dessas mudanças ao longo do tempo na CELEPAR.

3.2 A CRONOLOGIA DO PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CELEPAR

Flexibilidade tal qual descrita no Dicionário Priberam da Língua Portuguesa⁶⁶ significa “qualidade daquilo que é flexível, docilidade, subserviência”. O conceito aplicado à sociologia do trabalho representa dizer que os contratos de trabalho, as jornadas, a produção e o local de trabalho, dentre outras possibilidades das configurações do trabalho, podem ser flexíveis, subservientes ao capital. (KREIN, 2013; DAL ROSSO, 2017).

Esta seção se ocupa em revelar o processo de flexibilização nas relações de trabalho na Companhia que vivenciou mudanças ao longo do tempo desde sua criação (1964). Com base nas informações obtidas no estudo de campo, apresentamos períodos e fatos importantes, como reformas administrativas, aprovação de leis e práticas neoliberais, que incidem sobre as relações de trabalho no setor público visitado. Obviamente essas transformações assumem um escopo

⁶⁶ Disponível em: <https://www.priberam.pt/dlpo/flexibilidade>. Acesso em: jan. 2017.

maior do que analisamos nessa seção, mas restringimos aquelas que consideramos em consonância com os achados da pesquisa de campo, já que consideramos importante observar as dinâmicas nas relações de trabalho no setor visitado. Na visão de um de nossos entrevistados,

Ser empregado público é o melhor e o pior dos mundos, porque quando interessa ao governo nós somos funcionários públicos e quando não interessa nós não somos. Então quando a gente vai fazer uma negociação de trabalho, por exemplo, né, em que nós comparamos com outras áreas de governo que ganham mais que nós e que fazem atividades muito próximas do que nós fazemos nós pegamos o pior dos mundos, daí nós não podemos, agora quando o governo quer que a gente faça alguma coisa, aí nós temos que fazer! Então nós não temos dissídio, por exemplo! Não temos participação nos lucros porque esse é o lado que não interessa ao governo. (Entrevista E-06, trabalhador de TI, efetivo, maio/17, grifo nosso).

O fragmento do diálogo deste empregado efetivo da CELEPAR retrata as dificuldades nas relações de trabalho na Companhia que estão inscritas numa complexa afinidade tripartite entre capital, trabalho e Estado.

Em relação aos terceirizados, no relato a seguir, o trabalhador do administrativo revela a preocupação da Empresa em relação aos trabalhadores terceirizados que (sub)contrata:

Nós fiscalizamos porque somos corresponsáveis **pelos terceirizados**. Então obrigatoriamente a gente fiscaliza se as empresas (**subcontratadas**) recolhem os encargos legais como INSS, fundo de garantia, então a gente só paga a fatura mediante a comprovação de que esteja tudo correto, porque depois se houver um processo trabalhista a gente entra junto também, né! (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/17, grifo nosso).

As práticas neoliberais adotadas pelo Estado e suas instituições vêm promovendo intensas (des)regulamentações que ampliaram a flexibilização nas relações de trabalho, conforme mostramos na síntese do quadro que segue. Chamamos a atenção para a trajetória que se instala no Brasil a partir de 1990, com as medidas que favorecem a flexibilização da contratação de mão de obra pelo Estado.

QUADRO 10 - CRONOLOGIA DAS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CELEPAR

Período	Ações relacionadas à reforma administrativa, aprovação de lei, políticas neoliberais.	Impacto nas relações de trabalho da CELEPAR
1938	Decreto-Lei nº 579/1938 instituía a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP)	Adoção do modelo burocrático de gestão pública. Na área dos recursos humanos esta medida possibilitava o mérito profissional.
1967	Criação do Decreto-Lei nº 200/1967	Instituição de autarquias, fundações, economias mistas. Implantação do modelo gerencial no setor público.
1988	Constituição da República Federativa do Brasil.	Exigência de concurso público nas estatais com contratos regidos pela CLT.
	- Emenda Constitucional 19/1998 transformada posteriormente na Lei nº 9.801/99	Permitia exoneração do servidor público por excesso de gasto.
	- Lei nº 9.962/2000 que “disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências”.	Possibilitava duas modalidades de contratação no setor público: estatutário e celetista.
1989	Constituição do Estado do Paraná (revisada em 2006)	Nas relações de trabalho conformava a exigência de concurso público com contratos regidos pela CLT no âmbito estadual.
1990	Instauração de práticas neoliberais no Brasil com o programa do Governo Fernando Collor de Mello.	Maior possibilidade de demissões no setor público, incluindo o setor visitado.
1992	Consolidação do Programa neoliberal no Governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003).	Redução do número de servidores públicos e da máquina administrativa. Onda de privatizações nacionais.
1993	Aprovação da Lei nº 8.666 dispõe sobre licitações no setor público Súmula nº 331 - TRT	Ampara as terceirizações para atividades meio no setor público
1994	No Paraná Governo Jaime Lerner (gestão 1994-1998) permitia terceirizações.	Na CELEPAR teve início as terceirizações atividades fim, ou seja, na área da TI.
2003	Governo Roberto Requião de Mello e Silva (gestão 2003-2007). Valorização dos empregados efetivos da Companhia.	Mudanças nas relações de trabalho na CELEPAR. Demissão de terceirizados e contratação de empregados efetivos.
2017	- Aprovação da Lei nº 13.467/2017 que dispõe sobre alterações na Lei 5.452 sobre a consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Aprovação da Lei nº 13.429/2017 que regulamenta o trabalho temporário (terceirizações)	Consolidação das terceirizações na TI na CELEPAR por meio de Licitações Súmula nº 331 - Concursados e terceirizados dividem o trabalho na TI. - Terceirizados como Pessoa Jurídica (PJ) Impactos visíveis na CELEPAR com o aumento das terceirizações e diminuição das contratações de empregados efetivos.
2018	Aprovação da terceirização irrestrita	Novo impacto nas relações de trabalho em âmbito nacional com a possibilidade de terceirizar atividades fim.

FONTE: Legislações consultadas, diversos autores e pesquisa de campo. A autora (2018).

Um marco histórico no quadro que aponta o ano de 1938 se refere à primeira reforma administrativa que incide sobre as relações de trabalho na CELEPAR e precede sua própria existência. Trata-se da criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) no Governo de Getúlio Vargas (1938) que além de trazer o modelo burocrático como padrão na gestão pública, na área dos recursos humanos possibilitava o mérito profissional. (MATIAS, 2008). Entendemos que os graus de senioridade adotados no Plano de Cargos e Salários da Companhia que serve de base para obtenção de aumento de salário e progressão nas carreiras estão diretamente relacionados ao mérito profissional.

Outra reforma administrativa diz respeito ao Decreto-Lei nº 200/1967 que em suas bases buscava romper a rigidez da burocracia do setor público que passou a ser vista como inadequada e implantar a administração gerencial na administração pública. Além disso, esse decreto permitia a instituição de autarquias, fundações e sociedades de economias mistas, empresas da administração indireta do Estado, com o objetivo de ofertar serviços públicos. (MATIAS, 2008). No caso a criação da CELEPAR em 1964 é anterior a esse decreto de 1967, porém incide sobre a criação de outras economias mistas no estado do Paraná, como por exemplo, a Ceasa em 1972 e a Ferroeste em 1988.

Em 1988 nosso quadro aponta para uma reforma administrativa de elevado grau de importância para o País. Trata-se da Constituição Federal que nos aspectos de relações de trabalho determina que “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos”. (BRASIL, 1988). Sucessivamente à aprovação da Constituição no que compete às relações de trabalho dos empregados públicos podemos citar que uma nova Emenda Constitucional 19/1998 transformada posteriormente na Lei nº 9.801 (BRASIL, 1999) “permitia a exoneração por excesso de gasto”, e a Lei nº 9.962 (BRASIL, 2000a) instituía novas modalidades de contratação no setor público: o contrato de emprego no serviço público passava a ser regido por duas modalidades: o estatutário⁶⁷, e o celetista⁶⁸. Tais recursos legais estabeleciam a condição de empregado público celetista como regra para as estatais, conforme encontramos no estudo de campo.

⁶⁷ Regido pela Lei nº 8.112/90 que dispõe sobre o Regime Jurídico Único (RJU) dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

⁶⁸ Regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

Insta esclarecer que a investidura nos cargos públicos na época de criação da CELEPAR não acontecia por meio de concurso público, embora a contratação fosse regida pela CLT, conforme mostrou o diálogo deste empregado efetivo da CELEPAR:

Quando eu ingressei na CELEPAR em 1972 não era por concurso público, não se fazia concurso em empresa de economia mista. O concurso público passou a ser exigência a partir da Constituição de 1988, então um ou dois anos depois saiu a Constituição Estadual e dali em diante passou a ser obrigatório o concurso público em economias mistas. (Entrevista E-03, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Além desse participante, entrevistas por nós realizadas com outros empregados efetivos da CELEPAR deram conta que nos anos 1960 e início dos anos 1970 a investidura nos cargos na CELEPAR se dava por meio de indicação pessoal e preenchimento de dados numa ficha de empregado que exigia a inserção de números de registros pessoais e a experiência profissional. A partir disso, o que trazia a estabilidade para o empregado efetivo era sua própria atuação e o envolvimento individual com as tarefas diárias inerentes ao cargo, embora essas observações estivessem ao encargo da chefia imediata, não havendo, portanto, uma formalização de progressão funcional, como acontece hoje.

Além da Constituição Federal, a Constituição do Estado do Paraná estabelecida em 1989, revisada em 2006, em seu Capítulo I, também consolidava no âmbito estadual as disposições gerais sobre o ingresso no setor público determinando que: “a admissão nas empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações e autarquias da administração indireta estadual depende da aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos”. (PARANÁ, 2006).

No estudo de campo encontramos trabalhadores da TI que ingressaram na Companhia antes da exigência de concurso público, ou seja, antes da Constituição de 1988, e da Constituição Estadual de 1989. Um dos entrevistados relatou que “tivemos direito adquirido e passamos a ser enquadrados neste novo esquema de contratação, e este foi o meu caso também” (Entrevista, E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017). Assim, esses trabalhadores não tiveram necessidade de

prestar concurso público e permaneceram na Companhia com relativa estabilidade, como mostra esse fragmento do diálogo:

Bom! No estado hoje existe uma lei que você precisa fazer concurso. Só que o concurso é assim você pode ser mandado embora a qualquer momento, com justificativa. Eu acho isso correto e acho que deveria ser assim no estado todo. Porque assim tem muitas pessoas que são concursadas no estado e você pede e elas não executam o trabalho, e ninguém pode fazer nada. Então esta é a melhor forma que tem você é concursado, mas você precisa mostrar competência a todo momento tem que descer da montanha e matar um leão. (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

O que se percebe no discurso deste entrevistado é que a estabilidade relativa no setor público é concebida como “punição” para aqueles que não mostram a competência necessária para fazer jus ao “merecido” quadro de trabalhadores. Desta forma, no entendimento deste trabalhador a estabilidade não seria um direito legal do empregado público, mas sim uma conquista a ser obtida a partir de uma atuação empreendedora compatível com a existente no setor privado.

Constata-se que de certa forma a postura conformista do empregado público, visível no fragmento do relato, reforça a configuração de um Estado desfavorável ao trabalhador, prova disso é recente aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017c), sancionada pelo Presidente Michel Temer, que retira direitos conquistados pelos trabalhadores⁶⁹.

No estudo de campo constatamos ainda mudanças dentro do processo de seleção dos trabalhadores. Por volta dos anos 2000, havia a fase da entrevista nos concursos públicos da CELEPAR como etapa eliminatória. Nessa entrevista, o candidato uma vez aprovado no concurso público deveria responder perguntas a respeito de sua carreira pregressa e perfil profissional para uma banca previamente constituída para esta finalidade, conforme constatamos neste relato:

⁶⁹ De acordo com análise de Alessandra Strazzi, uma das mudanças estabelecidas na nova Lei Trabalhista que aponta para perdas dos trabalhadores diz respeito ao disposto no artigo 484-A que trata da demissão consensual. Quando o trabalhador aceita o comum acordo ele não terá direito ao ingresso no Programa Seguro Desemprego e pode sacar apenas 80% do FGTS e no caso de direito ao aviso prévio, reduz pela metade. Disponível em: https://alestrazzi.jusbrasil.com.br/artigos/571274379/5-mudancas-que-voce-precisa-saber-sobre-a-reforma-trabalhista?ref=topic_feed. Acesso em: 13 fev. 2019.

No ano 2000, quando eu entrei aqui o ingresso era por meio de concurso público, mas existia uma outra etapa do concurso que hoje foi extinta. Você fazia a prova objetiva, mas tinha que se dispor a passar por uma entrevista com um profissional de Recursos Humanos, que acho que era uma psicóloga, [pensativo] e um gerente de área da empresa com boa bagagem de experiência, além de outras duas pessoas convidadas para esta finalidade. Esta banca composta por quatro pessoas, perguntavam sobre experiências profissionais anteriores. Isso tudo além da prestação de provas previstas no concurso. (Entrevista, E-07, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017, grifo nosso).

Este entrevistado esclareceu ainda que a fase da entrevista foi extinta, uma vez que o procedimento foi visto pelo poder público e pelo setor jurídico da Companhia como uma forma ilegal já que a banca teria autonomia para aprovar ou reprovar o candidato diante das suas respostas, o que poderia levantar hipóteses de interesses pessoais em jogo, pelo fato da CELEPAR se constituir como empresa pública. Este entrevistado demonstrou na continuação do diálogo que considera a fase da entrevista para investidura no cargo muito coerente, uma vez que muitos trabalhadores que ingressam hoje na Companhia somente pela via da prova do concurso não têm como meta colaborar com os colegas de profissão, mas sim bater o ponto e obter a relativa estabilidade que o concursado adquire ao longo do tempo de permanência na empresa.

Assim como este trabalhador trouxe o entendimento de que somente a prova do concurso não seria suficiente para investidura no cargo, outro entrevistado da área administrava esclareceu e complementou informações a este respeito afirmando que para evitar possíveis contratações de pessoas não engajadas com o trabalho, na atualidade foi introduzida a fase de análise de prova de títulos, o que representa uma nova mudança no processo seletivo. No entendimento da gestão de recursos humanos, isso traz benefícios como “pontuar a experiência que a pessoa tenha na área com um título, [...] porque em princípio ela estudou e sabe alguma coisa”. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, dezembro/2017). Embora essa prova não seja eliminatória, ou que colabore para aumentar a remuneração, ela conta pontos percentuais para a experiência dos candidatos na área em que irá atuar na Companhia. Nota-se que a qualificação segue sendo exigência para ingresso dos empregados públicos, pela via dos concursos no setor público.

Além da exigência da admissão via concursos públicos, que, de acordo com os relatos, nos pareceu objetivar selecionar trabalhadores mais eficientes, observamos algumas mudanças nas relações de trabalho que podem ser

relacionadas com práticas neoliberais visíveis no Brasil com maior intensidade a partir dos anos 1990, quando o então Presidente Fernando Collor de Melo (gestão 1990-1992) propôs a redução do número de servidores públicos e da máquina administrativa, política mantida após seu *impeachment* no Governo do seu vice Itamar Franco (gestão 1992-1995). A consolidação do programa neoliberal pode ser vista também no Governo de Fernando Henrique Cardoso (gestão 1995-2003), com a onda de privatizações nacionais. (MATIAS, 2008).

Contextualizar o neoliberalismo exige esforço intelectual, na medida em que o termo retrata uma ideologia, um movimento intelectual e ao mesmo tempo um conjunto de políticas. Esta ideologia não é neutra uma vez que perpassa pelo poder das classes dominantes que impõe seus interesses de forma oculta e ilude a classe dos dominados. Desta forma, o neoliberalismo busca por meio do trabalho, reduzir ou eliminar direitos obtidos pelos trabalhadores e se ampara entre dois objetivos fundamentais - o livre mercado e a diminuição da intervenção estatal, permitindo aos dominantes, novas estruturas de poder e acumulação capitalista. (GALVÃO, 2007).

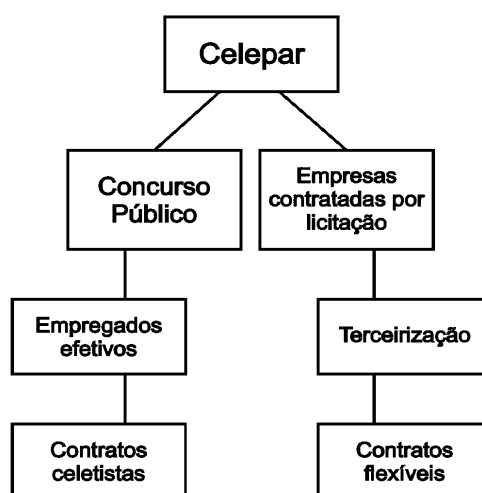
Uma dessas possibilidades diz respeito às privatizações nas estatais, que causam forte impacto para os empregados públicos, fato constado por nós no estudo de campo e também por Braunert (2018) que em suas pesquisas em empresas de economia mista no Paraná, constataram situações de assédio moral com os empregados públicos.

No setor público, a Lei nº 8.666 (licitações) e a Súmula nº 331 do Tribunal Superior de Trabalho (TST, 2011) possibilitam contratar empresas por meio das licitações. Essas empresas, (subcontratadas), mantém trabalhadores com vistas a cumprir as demandas da empresa contratante que são considerados terceirizados na Companhia, mas não possuem os mesmos direitos dos empregados efetivos. Entretanto, dividem e igualmente são responsabilizados pelo trabalho relativo às atividades fim, no desenvolvimento de soluções tecnológicas, conforme relato:

Nós percebemos assim nos últimos anos teve a entrada dos terceiros, né! Então tem empresa terceirizada dentro da CELEPAR desenvolvendo praticamente as mesmas atividades que a gente (concursados) desenvolve. Isso implica que a gente tem que atuar com empresa terceira em parceria. (Entrevista E-09, trabalhador de TI, efetivo, junho/2017).

Há uma rede de contratação na Companhia, composta por trabalhadores efetivos, cujo ingresso é via concurso público e contrato celetista, com relativa estabilidade e assistência devida. Em contrapartida, por meio de empresas contratadas pela via das licitações (Lei nº 8.666) há possibilidade de trazer trabalhadores com distintos contratos de trabalho que são os terceirizados na CELEPAR, conforme figura.

FIGURA 7 - FORMA DE INGRESSO E DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES DA TI NA CELEPAR



FONTE: Estudo de campo. A autora (2018).

A contratação na CELEPAR acontece mediante concurso público, cujos trabalhadores são empregados efetivos, com contratos celetistas por tempo indeterminado. Porém, identificamos empresas vencedoras de processos licitatórios que mantêm trabalhadores de TI com contratos por tempo determinado na modalidade Pessoa Jurídica, que são os terceirizados na Companhia. A terceirização “se constituiu na principal forma de flexibilização da contratação, a partir dos anos 1990, no Brasil”. (KREIN, 2013, p. 190).

Nos termos de Carvalho e Bridi (2015, p. 100) “a expressão terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o sujeito estranho em uma relação entre outros dois sujeitos”. O trabalhador terceirizado seria aquele que tem menor valor dentro dessa relação, possibilidade que pode reduzir significativamente a contratação de pessoal pela via de concursos públicos e em troca dos empregados efetivos entram os trabalhadores terceirizados. Isso porque “a expansão da contratação flexível tem

relação com a concepção de Estado, a política de ajuste fiscal, a reforma administrativa e a lei de responsabilidade fiscal”. (KREIN, 2013).

A terceirização como prática de descentralização de uma parcela das atividades não é recente. Teve início nos Estados Unidos da América, por ocasião da Segunda Guerra Mundial, quando passou partes das atividades na indústria bélica para terceiros. Podemos dizer, contudo, que é a partir dos anos 1980/1990 que a terceirização passou a se caracterizar como um problema social e entrou na agenda de discussões no âmbito da sociologia do trabalho, direito, economia e administração. (CARVALHO; BRIDI, 2015). A terceirização, no caso do Brasil, por uma série de razões, sendo uma delas o fato de ter mantido em sua legislação a interdição da terceirização para as atividades fins, atingiu centralmente as atividades de limpeza, segurança, alimentação. O enxugamento das atividades dentro da empresa por meio da externalização foi uma das características do processo de reestruturação produtiva no Brasil, desde os anos 1980.

No que se refere ao setor de TI, que tem uma natureza particular, o tipo de atividade, de sua “natureza” e configuração, por ser por projeto (BRAUNERT; BRIDI, 2018; LIMA; BRIDI, 2018), tende a ser uma atividade terceira, contratada para fornecer produtos e serviços para outras empresas. Segundo o DIEESE,

No âmbito internacional, as atividades mais atingidas pela terceirização em suas diferentes formas são aquelas próprias da Tecnologia da Informação (TI), o que inclui o trabalho de programadores, de processamento de dados e de desenvolvimento de *softwares*. O avanço rápido e constante nesses processos tecnológicos facilita a troca de dados, a execução de projetos e a entrega de produtos, independentemente do local onde o trabalho é executado. (DIEESE, 2007, p. 16)

O problema social relacionado com a terceirização é a grande parcela de trabalhadores que, sendo flexíveis, com contratos por tempo parcial, por prazos estabelecidos e subcontratados, vivenciam a instabilidade e segurança de modo mais ou menos permanente. A adesão das empresas à terceirização foi crescente, como estratégia de enxugar e reduzir os custos do trabalho.

No caso da CELEPAR,

Já se preparou para contratações terceirizadas na década de 1990, foi todo um trabalho de preparo pensando como que faríamos um padrão de especificação técnica, um padrão de dimensionamento de recursos. (Entrevista E-03, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Por especificação técnica este entrevistado compreende as normas e padrões de qualidade nas soluções tecnológicas implantados na Companhia, mas sua preocupação é de que os terceirizados também deveriam segui-las, para facilitar as verificações finais na entrega da encomenda.

Já vimos que a preparação para as terceirizações na CELEPAR iniciou em 1990, mas quando foram implantadas efetivamente? Um dos entrevistados confirmou que foi no governo Jaime Lerner (1993-1994), na esteira do avanço neoliberal do país, ao afirmar que,

Foi nesta época que eu senti que a questão neoliberal ficou mesmo latente. Nós terceirizamos muitos serviços, só que no tempo dele do Jaime Lerner a terceirização não tinha uma diretriz, você podia terceirizar inclusive o “negócio” a atividade fim, e isso gerou um monte de confusão! Tanto que quando terminou o governo dele (Lerner) quando entrou o Requião houve uma mudança muito grande aqui na empresa, inclusive pessoas terceirizadas foram mandadas embora e foram contratadas mais de quinhentas 500 pessoas para suprir essas atividades que estavam sendo terceirizadas. (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Esse relato denota, a nosso ver, que a terceirização é resultado de opções políticas dos governos, situação evidenciada nas diferentes estratégias de governo e diferentes posições e ações de cada um sobre as relações de trabalho na CELEPAR. No caso do Governo Lerner, visto como de tez neoliberal, houve ampliação das terceirizações extensivas às atividades fim, enquanto que no Governo Requião, um governo crítico ao neoliberalismo, os terceirizados foram demitidos e foram contratados empregados efetivos. As diferentes ações de Governo revelam nas entrelinhas a adoção de políticas neoliberais e suas consequências para os trabalhadores. No setor público e no setor privado, a terceirização,

Intensificou na década de 1990, especialmente, após a edição da Súmula 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho de 1993 e pela Lei 8.666/93 denominada lei das licitações. Na primeira, o TST organiza e especifica as situações em que a terceirização é lícita e aquelas em que é ilícita. Em síntese, ela seria lícita apenas em quatro situações: 1) contratação de trabalho temporário; 2) atividades de vigilância; 3) atividades de conservação e limpeza; e 4) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Na segunda, é regimentado o processo de contratação de serviços terceirizados na administração direta e indireta. (CARVALHO; BRIDI, 2015, p, 102).

No período recente, de acordo com o estudo de campo “os terceirizados da área da TI entraram com maior força na CELEPAR na segunda gestão do Governo de Beto Richa em 2015, então de lá para cá que as terceirizações na área de TI foram implantadas”. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/2017). O ex-governador Beto Richa tem alinhamento às políticas neoliberais.

A presença dos terceiros na CELEPAR é relativamente aceita entre os empregados efetivos, entretanto, quando indagamos sobre as ações atuais do governo um dos entrevistados demonstrou sua insatisfação: “o outro governador era assim - 100% funcionalismo público, ele é estadista. Então ele construiu um prédio novo para a CELEPAR [...] e esse governo atual é neoliberal! Ele terceiriza tudo.” (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017). Isso pôde ser percebido também no diálogo com este outro entrevistado que tem uma função de gestor:

Então quando tem o processo de terceirização como complementação de mão de obra fica muito fácil. Eu dimensiono a minha organização para trabalhar naquilo que eu chamo de inteligência do negócio. Eu terceirizo a função que é mais técnica, a função da qual eu não vou depender da pessoa aqui dentro depois que ela sair, então eu encomendo um trabalho lá fora, mas eu verifico se está tudo de acordo com a minha especificação técnica, se estiver tudo certo eu posso dispensar o trabalho desta pessoa. (Entrevista E-03, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Ou seja, há uma seleção, digamos, “lógica” entre o que pode e o que não deve ser terceirizado. Sendo aquelas de natureza mais técnica e mais facilmente controlável pelo contratante, atividades passíveis de terceirização. Percebe-se aqui, um limite da terceirização.

As argumentações desse entrevistado, além de consonante com uma linguagem empresarial da iniciativa privada, descreve a utilidade da empresa pública

ao contratar e demitir conforme sua melhor conveniência. Isso porque a terceirização possibilita a contratação de trabalhadores com conhecimentos específicos na área da TI que o quadro de efetivos não contempla, “é buscar a competência que você não tem, mas sem trazer o trabalhador dentro da empresa, porque ele pode requerer direitos compatíveis com os concursados”. (Entrevista E-03, trabalhador de TI, efetivo, março/2017). Percebe-se que nessa relação o setor público, de modo geral, retira responsabilidades sociais porque “tira os custos sociais da empresa e joga para o mercado, pulveriza para o mercado”. (Entrevista E-03, trabalhador de TI, efetivo, março/2017). Destarte, a redução dos encargos sociais na Companhia por meio da subcontratação, a nosso ver, é “parte de um receituário mais amplo, que prega a flexibilização das relações de trabalho”, que representa em sua essência uma expressão do neoliberalismo. (GALVÃO, 2007, p. 61).

Se por sua vez, a terceirização significa para a empresa menores custos com mão de obra, para os trabalhadores terceirizados “esta redução de custos se expressa na redução de direitos, salários e benefícios é, ao fim e ao cabo, precarizar. E não se trata de retórica, é a lógica do capital” (GALVÃO, 2007, p. 61). A terceirização promove um processo de precarização do trabalho, também porque ao reduzir custos não há investimentos em qualificação para os terceirizados ou planos de carreiras a serem construídas, nem tampouco há preocupação com a saúde desses trabalhadores ou equipamentos de proteção. E ainda há o agravante da diminuição da qualidade dos serviços prestados, devido ao fato de que para sobreviver os trabalhadores buscam manter mais de um emprego, o que compromete a qualidade dos serviços públicos prestados na área da educação, da saúde, e de outros serviços essenciais para o cidadão. (VALENTE, 2009, p. 105).

De fato, no caso da CELEPAR, enquanto os empregados públicos possuem plano de carreira e investimento em educação, os entrevistados terceirizados informaram que não há benefícios nem programa de incentivo para qualificação. Um deles relatou: “avaliação de desempenho? Não! O que existe é uma avaliação que a gente faz, mas não é institucionalizada”. (Entrevista E-13, trabalhador de TI, terceirizado setembro/2017), fato comprovado nas empresas “A” e “B” por nós investigadas.

Este mesmo entrevistado relatou que a avaliação realizada após a conclusão de um determinado projeto serve para mensurar o grau de satisfação que

a empresa adquire com o trabalho coletivo, o que não representa a mesma condição no plano individual. Não há um plano de crescimento para os trabalhadores e ainda o “maior problema da terceirização é a falta de benefícios”, (Entrevista E-13, trabalhador de TI, terceirizado, setembro/2017). Nessa situação o trabalhador conta somente com a remuneração, especialmente porque no caso da área da TI a atuação como PJ é recorrente e plenamente aceita entre esses trabalhadores.

Estudos de Pereira (2013) que investigaram se a contratação PJ é fruto de escolha pessoal ou imposição do mercado, confirmaram que o próprio mercado de trabalho condiciona à modalidade de contratação como Pessoa Jurídica iludindo o trabalhador com “proposta de maiores ganhos financeiros”, mas à longo prazo traz como consequência “a fragilização dos vínculos, instabilidade e insegurança”. (PEREIRA, 2013, p. 88). Para um de nossos entrevistados terceirizado, a flexibilidade contratual é vista como positiva:

Para quem trabalha como PJ como eu, te digo, com segurança que 90% das pessoas que trabalham como PJ trabalham sem contrato específico. [...] A vantagem é que você acaba ganhando muito mais, você tem um controle maior com relação a impostos, por exemplo. (Entrevista, E-10, trabalhador de TI, terceirizado, agosto/2017).

Embora inicialmente informe as vantagens dessa modalidade de contratação, na sequência do diálogo quando questionado sobre as desvantagens desta forma contratual “de boca” este mesmo entrevistado destaca que sequer tem direito a férias, e que muitas vezes em sua trajetória profissional a duração de um determinado projeto previa o período de um ano, mas:

Quando você não tem contrato e trabalha por projeto trabalha ganha, não trabalha não ganha! Então durante muito tempo foi isso, e isso foi cansando, foi cansando! Até que no meu último projeto na empresa [...] chegou uma hora que eu falei para mim mesmo - não quero mais, não aguento mais este tipo de *stress* [...]. Então, eu resolvi mudar radicalmente minha vida e disse para o chefe - olha! Eu não tenho mais condições psicológicas para desenvolver mais nada aqui dentro. Aí eu saí da empresa onde eu virei assistente de garçom num navio de cruzeiro. (Entrevista, E-10, trabalhador de TI, terceirizado, agosto/2017).

O que se percebe é que o discurso da liberdade individual pautada na flexibilidade do contrato de trabalho apresenta ambiguidades que não se sustentam

por muito tempo. A ausência de trabalho contínuo, com as garantias sociais devidas, causa adoecimento do trabalhador pelo aumento da preocupação com o sustento da própria vida.

Nossas constatações empíricas a respeito do processo de flexibilização nas relações de trabalho na TI na CELEPAR se ampara também na análise de Harvey (2002) da radical reestruturação do mercado de trabalho pós-crise 1973 na qual os empresários extraíram vantagens da grande mão de obra disponível para impor contratos mais flexíveis e também pela fragilidade do poder dos sindicatos, (mostraremos no Capítulo 5). Os próprios trabalhadores parecem não perceber que de forma isolada suas reivindicações por equiparação salarial e melhores condições de trabalho não terão a mesma força que o coletivo de trabalhadores possui.

O Estado neoliberal e suas instituições colaboram para manter um cenário instável, por meio de (des)regulamentações que retiram direitos históricos conquistados pelos trabalhadores, permitindo ainda que o mercado faça os ajustes necessários em prol da acumulação. Prova disso é a recente aprovação no Supremo Tribunal Federal (STF)⁷⁰ da extensão da terceirização irrestrita, permitindo terceirizar atividades fim, sob alegação de que tal medida possibilita criar novos postos de trabalho. Analisar os impactos desta nova norma foge do alcance desta tese, mas aprovações que intensificam a flexibilização nas relações de trabalho no período recente necessitam de pesquisas empíricas que permitam acompanhar seus efeitos na vida dos trabalhadores⁷¹. O que podemos concluir aqui é que a aprovação da terceirização irrestrita no Supremo Tribunal Federal incide sobre as relações de trabalho da CELEPAR, cuja principal modificação certamente implicará em diminuição de concursos públicos e aumento de contratos com empresas terceirizadas, ampliando assim a flexibilização nas relações de trabalho.

A próxima seção apresenta o Plano de Cargos Carreiras e Remuneração da CELEPAR que norteia as relações de trabalho a partir do modelo gerencial por competências.

⁷⁰ Decisão do Supremo Tribunal Federal na data de 30 ago. 2018.

⁷¹ Uma possibilidade para acompanhar os efeitos das recentes mudanças nas legislações trabalhistas, se respalda nas pesquisas do “Projeto REMIR” desenvolvido no âmbito da UFPR, coordenado pelos Professores Maria Aparecida Bridi e Sidnei Machado, como extensão do projeto guarda-chuva nacional da REMIR, coordenados por José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira e Vitor Filgueiras.

3.3 O PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DA CELEPAR E O MODELO GERENCIAL POR COMPETÊNCIAS

Em meio à crise do capitalismo na década de 1970, já descrita no capítulo 1 desta tese, o Estado também apresentava sinais de esgotamento do modelo burocrático weberiano, que até então havia logrado êxito. O tipo de Estado existente se estruturava em um modelo com três dimensões interligadas, econômica, social e administrativa. Na dimensão econômica, o Estado intervinha na economia e na dimensão social propunha políticas públicas na área da educação, saúde, etc. Na dimensão administrativa o Estado mantinha uma gestão embasada na impessoalidade, neutralidade e racionalidade, do modelo burocrático weberiano. (ABRUCIO, 1997).

Entretanto, o cenário pouco favorável do Estado com a instauração de uma grave crise fiscal exigia uma reforma, uma nova forma de gestão, oportunidade em que os ideais neoliberais se apresentavam como uma saída para introduzir o “modelo gerencial” que apresentava sucesso na iniciativa privada. Pautado na ideologia da modernização do Estado, o novo modelo de gestão pública trazia a possibilidade de reduzir custos com corte de pessoal, e busca pela qualidade constante nos serviços públicos. Além disso, o novo modelo de gestão propunha métodos de avaliação de desempenho dos servidores públicos e serviços modelados de acordo com a preferência dos consumidores (ABRUCIO, 1997), realidade compatível com o que encontramos no estudo de campo.

Para fazer frente a esse novo modelo de gestão, os servidores públicos passariam a ser constantemente avaliados em consonância com as práticas de gestão das empresas privadas. Nos aspectos das relações de trabalho da CELEPAR este modelo gerencial se estruturou a partir do estabelecimento do Plano de Cargos Carreira e Remuneração (PCCR), implantado em 2011, modificado em 2014. O plano de carreiras dos trabalhadores efetivos da CELEPAR está em consonância com o modelo gerencial e pela gestão por competências que é embasado na avaliação de desempenho adotada nas empresas privadas, mas que agora passa a compor também as exigências no setor público. Um plano de cargos e salários significa a possibilidade de ascensão na carreira e de perspectiva para o trabalhador. Entretanto, no plano analisado, observamos que foi organizado também

com vistas a um trabalhador flexível no que compete aos graus de autonomia e de envolvimento com as tarefas.

Um movimento no sentido de orientar a gestão por competências no setor público, diz respeito à publicação da obra “gestão por competências em organizações do governo” em 2005. Trata-se de uma obra fruto de discussões na Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) que objetivava contribuir “para a discussão do tema gestão por competência, assunto que vem despertando interesse crescente entre os dirigentes responsáveis pela gestão de pessoas em instituições públicas.” (PIRES; PRATA; SANTOS, 2005, p. 7).

Para esses autores a competência é decorrente da aplicação conjunta de três dimensões que se inter-relacionam, sendo: conhecimentos - como o conjunto de informações reconhecidas e integradas pelo indivíduo que causam impacto sobre seu comportamento; enquanto habilidades são relacionadas ao saber fazer algo e atitudes estão intrínsecas ao campo comportamental que se referem a aspectos sociais e afetivos. (PIRES; PRATA; SANTOS, 2005).

Embora a obra objetiva direcionar a gestão por competências no serviço público federal, também pode servir de doutrina em âmbito estadual e colaborar para o planejamento das carreiras dos servidores do Estado, nas quais “para cada classe ou padrão de uma carreira, pode ser definido um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes segundo uma escala de complexidade do mais simples para o mais complexo” (PIRES; PRATA; SANTOS, 2005, p. 36), estratégias compatíveis com o disposto no PCCR implantado na CELEPAR.

Primeiramente se faz necessário aqui compreender os graus de senioridade que regem os princípios da progressão funcional na CELEPAR. Cada um desses níveis, descritos no quadro que segue, possui um tempo mínimo de experiência no qual o trabalhador deverá permanecer até conseguir migrar para um nível acima e assim obter um novo enquadramento de faixa salarial. Isso serve de incentivo para o trabalhador que se engaja nas tarefas com o objetivo de migrar de um nível para outro por meio de um processo de avaliação de desempenho e assim obter a progressão horizontal em sua carreira, conforme mostra o quadro que segue.

QUADRO 11 - GRAUS DE SENIORIDADE E NÍVEIS DA FAIXA SALARIAL NA CELEPAR

Senioridade para Cargos de Técnicos	Grau	Tempo mínimo de experiência	Níveis da Faixa Salarial
	Júnior (Jr)	Não exigida	11 níveis
	Pleno (Pl)	2 anos no nível anterior	11 níveis
	Sênior (Sn)	5 anos no nível anterior	13 níveis
	Máster (Mt)	Conforme requisitos de acesso	13 níveis
Senioridade para Cargos de Analistas	Grau	Tempo mínimo de experiência	Níveis da Faixa Salarial
	Júnior (Jr)	Não exigida	11 níveis
	Pleno (Pl)	2 anos no nível anterior	11 níveis
	Sênior (Sn)	5 anos no nível anterior	13 níveis
	Máster (Mt)	6 anos no nível anterior	13 níveis
	Consultor (Cs)	Conforme requisitos de acesso	11 níveis

FONTE: PCCR (CELEPAR, 2014, p. 15). A autora (2018).

Por nível salarial entende-se “os estágios de progressão que compõem cada faixa salarial”. Entretanto, a passagem de um grau seniorial para outro não acontece de modo automático. O trabalhador precisa estar atento ao tempo de permanência em um determinado nível para então solicitar progressão para um nível superior. Para isso ele necessita dar início ao processo de requerimento da progressão e posteriormente solicitar avaliação de desempenho por parte de sua chefia imediata que irá analisar todos os requisitos para a mudança de nível.

Contudo, esta avaliação de desempenho pode acontecer, mas não contemplar todas as variáveis necessárias o que pode colocar em risco o direito da progressão na carreira. Um dos entrevistados relata que a progressão: “é para ser anualmente, mas tem gente que fica três ou quatro anos sem fazer, mas de qualquer maneira é anualmente, pela lei sim. O trabalhador tem que cobrar da chefia, porque é obrigação desta chamar todo ano, fazer um contrato”. (Entrevista E-08, trabalhador de TI, efetivo, junho/2017). Além disso, a carreira ascende de forma horizontal que obedece aos níveis salariais e para:

Cada nível são 3% de aumento, ou seja, mais ou menos de um grau de senioridade para outro o salário aumenta 33%, só que eu não durmo júnior e acordo pleno, né! (risos) eu durmo júnior e acordo júnior mais complexo, enfim eu vou crescendo primeiro na horizontal, para depois migrar para o que a gente chama de progressão vertical que é quando eu mudo de senioridade. Quando eu mudo de júnior para pleno, depois de pleno para sênior, então é olha o tempo que estou aqui são poucos que conseguiram, não anda muito rápido, então a gente vai andando primeiro na horizontal, vai aprendendo a ser pleno, adquirindo novas experiências, novos trabalhos e novos projetos, para daí um dia eu virar sênior. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/17).

A concepção deste entrevistado da pesquisa aponta que mesmo o empregado sendo muito engajado e empreendedor sua carreira não ascende rapidamente. A observação do prazo para ascensão na carreira é fundamental tanto para o cargo de técnico quanto para o cargo de analista. Consideramos que para um técnico obter o grau de senioridade Sênior (Sn) ele necessita permanecer cinco anos no nível pleno e dois anos no nível júnior, são sete anos para conseguir um nível que ainda não vem a ser o último dentro de sua carreira. Para o cargo de analista, por exemplo, o tempo de permanência para obtenção de um grau de senioridade é ainda maior, são treze níveis para atingir o nível máster, e para ser consultor que é o último grau de senioridade há todo um longo caminho a ser percorrido, onde é preciso demonstrar muita competência e interesse no aprendizado de muitas tarefas a serem realizadas e, sobretudo, empreender dentro de sua própria carreira.

Outro exemplo é o grau de senioridade consultor, na função de analista da carreira tecnológica que exige competências de difícil acesso tais como: conhecimentos altamente abrangentes; atitudes de comprometimento para com os resultados do seu trabalho; curso de pós-graduação com especialização compatível na área de atuação; currículo que demonstre capacidade para atuação voltada aos interesses da empresa e/ou Governo do Estado; experiência mínima de três (3) anos na função de analista, no grau de senioridade Máster; o servidor deverá ser reconhecido como referência em assuntos de importância estratégica para a CELEPAR; a função deverá ser aprovada pelo comitê designado pela Diretoria Executiva. Pelo conjunto das exigências esta função possui uma prática de remuneração mais competitiva diante do mercado de trabalho. (CELEPAR, 2014, p. 24).

Os estudos de Alves (2000, p. 50) revelam que na gestão pautada pelo toyotismo “as inovações institucionais” apresentam novas formas de obter consentimento da captura da subjetividade dada aos sindicatos e aos trabalhadores em troca do engajamento na produção. No Japão, por exemplo, o sistema ‘*seniority*’ determina o sistema de pagamento aos trabalhadores (WATANABE, 1993 apud ALVES, 2000, p. 52), que passam a obter adicional na remuneração a partir da permanência na empresa, por meio da avaliação de desempenho, e ascensão nos graus de senioridade, compatível com a realidade encontrada em nosso estudo de campo.

O quadro que segue apresenta as funções e tarefas dos trabalhadores de TI para o cargo de técnico em TI na carreira tecnológica e de negócios. No item quatro (4) do quadro fica visível o nível de exigência que o trabalhador se submete dentro da função exercida, no desenvolvimento de suas tarefas, cuja legenda aponta o envolvimento que o trabalhador tem diante das atividades desenvolvidas: 0=não se aplica; 1=pequeno; 2=mediano; 3=alto; 4=avançado. Este envolvimento está diretamente relacionado com o grau de senioridade: Júnior (Jr) Pleno (PI) Sênior (Sn) no qual o trabalhador se enquadra.

QUADRO 12 - FUNÇÕES, TAREFAS E NÍVEIS DE DOMÍNIOS INERENTES AOS CARGOS TÉCNICOS DA TI DA CARREIRA TECNOLÓGICA DA CELEPAR

(Continua)

CARGO TÉCNICO DE TI CARREIRA TECNOLÓGICA				
1) Exemplos de Funções para cargo técnico de TI da carreira tecnológica	2) Formação exigida: Ensino médio completo e curso técnico com registro no CREA 3) Exemplo de tarefa inerente à função	4) Nível da função Grau de envolvimento com a tarefa		
		Jr	PI	Sn
Apoio ao <i>designer</i> de usabilidade de sistemas	Efetuar manutenção nos <i>sites</i> e portais.	4	3	2
Eletrotécnica	Pesquisar, estudar, aplicar materiais e componentes elétricos.	2	3	4
Mecânica	Especificar, avaliar e aferir componentes e equipamentos mecânicos.	2	3	4
Programação	Construir e realizar testes e implantação de soluções de sistemas de componentes e artefatos de baixa complexidade.	4	2	1
Redes computacionais.	Implementar vulnerabilidades, manter serviços de atualizações automáticas.	3	3	2
Rede de Telecomunicações	Prestar serviço de suporte técnico na utilização de serviços para telecomunicações	2	3	4

**QUADRO 12 - FUNÇÕES, TAREFAS E NÍVEIS DE DOMÍNIOS INERENTES AOS CARGOS
TÉCNICOS DA TI DA CARREIRA TECNOLÓGICA DA CELEPAR**

(Conclusão)				
Manutenção de serviços de rede	Executar serviços de <i>webmaster</i> em projetos de serviço de rede.	3	2	1
Suporte ao <i>Data Center</i>	Realizar manutenção e reorganização de arquivos de banco de dados	1	3	4
Apoio a atendimento ao cliente	Elaborar e documentar processos de suporte e apoio ao atendimento ao cliente	2	3	4
Implantação de sistemas e treinamento	Implantar sistemas corporativos de alta complexidade	2	3	4
1) Exemplos de função da carreira de negócios	2) Formação exigida: Ensino médio completo e curso técnico com registro no CREA 3) Exemplo de tarefa inerente à função	4) Nível da função Grau de envolvimento com a tarefa		
		Jr	PI	Sn
Apoio a atendimento ao cliente	Elaborar e documentar processos de suporte e apoio ao atendimento de cliente.	2	3	4
Implantação de sistemas e treinamento	Implantar sistemas corporativos de alta complexidade	2	3	4

FONTE: PCCR (CELEPAR, 2014). Reelaborado pela autora (2018).

O quadro apresenta apenas uma síntese das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores técnicos⁷² em TI da carreira tecnológica. Obviamente há um leque maior de atividades desenvolvidas por esses trabalhadores que nosso quadro não contempla. Optamos por apresentar apenas exemplos de tarefas inerentes para cada cargo (técnico de TI) para não tornar o quadro muito extenso o que poderia causar distanciamento dos objetivos da análise que se pretende desenvolver nesta seção. Nosso intuito aqui é mostrar que de acordo com cada função o grau de envolvimento com a tarefa se modifica e se “flexibiliza”, de acordo com a escala de zero a quatro, visível no PCCR (CELEPAR, 2014), conforme disposto no quadro. Essa flexibilização dos níveis dos cargos leva ao engajamento do trabalhador, que deverá demonstrar um perfil polivalente compatível com a gestão toyotista e com a atual fase capitalista de produção flexível nos termos de Harvey (2002).

Por grau de envolvimento, conforme descrito no PCCR (CELEPAR, 2014), entende-se que o trabalhador deverá ter conhecimentos suficientes para o pleno desenvolvimento da tarefa em consonância com o grau de senioridade que o trabalhador se encontra no momento da execução das atividades no exercício de

⁷² A CELEPAR mantém técnicos em seu quadro funcional de outras carreiras como administrativa, por exemplo.

suas funções. Se, por exemplo, uma tarefa não for considerada complexa um trabalhador ocupante do cargo de técnico júnior poderá ter um envolvimento maior comparado ao técnico pleno ou ao técnico sênior para a mesma atividade. Logo, subentende-se que o grau de senioridade é um instrumento flexível de progressão de carreira, mas também de níveis de envolvimento dos trabalhadores com as tarefas de acordo com a complexidade, que mostraremos adiante.

A título de exemplo e tomando por base de análise o último Edital do Concurso CELEPAR nº 001/2014⁷³ no qual consta o cargo técnico em eletrotécnica, visível na segunda função de nosso quadro, observam-se os requisitos mínimos de formação para investidura no cargo, sendo ensino médio completo com formação técnica em eletrotécnica, registro no órgão de classe (CREA) e as principais atividades que lhes serão atribuídas, não havendo, entretanto, exposição do grau de envolvimento que o candidato terá com as tarefas. Esta informação o trabalhador terá acesso mediante consulta ao PCCR e principalmente quando estiver atento aos quesitos que serão examinados pela sua chefia para uma futura progressão na carreira.

Consta ainda no Edital do Concurso que a jornada para os trabalhadores na CELEPAR é de quarenta (40) horas semanais (regime CLT), salvo exceções das profissões regulamentadas que não é o nosso caso de análise. Conforme o instrumento de fé pública ora mencionado é possível observar que a remuneração para os técnicos em TI era de dois mil e dezessete reais (R\$ 2.017,00), valor para 2014. Além disso, as provas para investidura em cargos técnicos são objetivas enquanto que para os cargos de analistas que demandam maior complexidade nas tarefas além da prova objetiva, há o acréscimo da prova de títulos, que soma pontos na média final dos candidatos.

O quadro que segue apresenta uma síntese das atribuições e exigências requeridas para o cargo de analista que possui muitas funções e níveis de envolvimento nas atividades que são “flexibilizadas” de acordo com os graus de senioridade nos quais os trabalhadores estão enquadrados no momento do exercício da função.

⁷³ Trata-se do último concurso da CELEPAR, Disponível em: http://www.cops.uel.br/concursos/162_celepar/edital_001_2014.pdf. Acesso em: mar. 2018.

QUADRO 13 - FUNÇÕES, TAREFAS E NÍVEIS DE DOMÍNIOS INERENTES AO CARGO DE ANALISTA DE TI DA CARREIRA TECNOLÓGICA E DA CARREIRA DE NEGÓCIOS NA CELEPAR

CARGO ANALISTA DE TI CARREIRA TECNOLÓGICA						
1) Funções do cargo de Analista da carreira tecnológica	2) Formação exigida para a função: curso superior completo na área de informática, acrescido de curso de pós-graduação, com especialização na área	3) Exemplo de tarefa inerente aos cargos de analista de TI	4) Nível da função			
			Jr	PI	Sn	Ms
Desenvolvimento		Levantar necessidades, especificação de requisitos e análise de soluções de sistemas de baixa complexidade.	4	3	2	1
<i>Designer</i> de usabilidade de sistemas		Atender e especificar necessidades para a construção de <i>sites</i> , portais, intranets, multimídias, protótipos de sistemas e materiais gráficos.	2	3	2	1
Projeto e suporte de rede de telecomunicações		Desenvolver projetos de telecomunicações	1	2	3	4
Projeto e suporte de redes computacionais		Prestar suporte técnico avançado a ambientes de rede de computadores.	2	3	4	4
Projeto e suporte de serviços de rede		Prospectar novos serviços de rede.	1	2	3	4
Suporte ao <i>Data Center</i>		Estabelecer ações necessárias para garantir a segurança lógica de sistemas.	2	3	4	3
1) Função do cargo de analista da carreira de negócios	2) Formação exigida: curso superior completo	3) Exemplo de tarefa inerente à função	4) Nível da função			
			Jr	PI	Sn	Ms
Atendimento ao cliente		Realizar o atendimento aos órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual	1	2	3	4
Negócios		Prestar consultoria em tecnologia da informação e comunicação ao cliente	1	2	3	4

FONTE: PCCR (CELEPAR, 2014). A autora (2018).

NOTA: O nível da função visível no item quatro (4) do quadro obedece a escala: 1 = pequeno; 2 = mediano; 3 = alto; 4 = avançado em consonância com os graus de senioridade: Júnior (Jr); Pleno (PI); Sênior (Sn); Máster (Mt). (CELEPAR, 2014).

O cargo de analista de TI⁷⁴ também apresenta a mesma subdivisão já apresentada anteriormente para os técnicos podendo ser da carreira tecnológica (TI) ou de negócios (em TI). Em ambas o trabalhador necessita ter conhecimentos na área da tecnologia da informação de acordo com o nível de sua função. Para progressão horizontal na carreira são requeridos níveis de envolvimento das tarefas de acordo com a complexidade levando ainda em consideração o grau de senioridade que o empregado se enquadra.

De acordo com o PCCR (CELEPAR, 2014) “o nível de complexidade da tarefa deve ser determinado pela ponderação de um conjunto de fatores relacionais ao projeto ou solução de sistema”, como por exemplo: 1) o porte do projeto ou sistema; 2) o porte da equipe desse projeto, 3) o volume de dados; 4) a integração entre dados e o sistema; 5) o grau de conhecimento e domínio da tecnologia que são necessários para implementação; 6) os prazos exigidos; 7) o conhecimento do negócio ou legislação específica; 8) o nível de detalhamento da especificação; 9) nível de estabilidade dos requisitos; 10) os riscos associados; 11) as variáveis de cenário da empresa, do mercado e do governo; 12) os impactos no processo produtivo do cliente; 13) os requisitos de segurança da aplicação ou do negócio.

Esses fatores determinam a complexidade de uma tarefa no trabalho da TI na CELEPAR que pode ser considerada: de baixa complexidade quando a atividade apresenta até três (3) fatores dentre os elencados acima; de média complexidade quando apresenta no mínimo seis (6) fatores; de alta complexidade quando apresenta no mínimo nove (9) fatores. (CELEPAR, 2014).

Além do nível de envolvimento com a tarefa a gestão por competências requer dos trabalhadores conhecimentos, habilidades e atitudes que se “flexibilizam” de acordo com cada uma das funções e das tarefas a serem desenvolvidas. Tomando como exemplo, o cargo de analista da carreira tecnológica, a função “desenvolvimento”, de acordo com o disposto no PCCR (CELEPAR, 2014), há exigência de conhecimentos em gestão de projetos e linguagem de programação; são requeridas ainda habilidades como a capacidade de interpretação e o raciocínio lógico; no plano das atitudes são observadas para efeito de progressão na carreira, a criatividade a determinação e a inovação. No caso do cargo de analista da carreira de negócios é preciso ter na base de conhecimento como se processa a política

⁷⁴ Isso porque na CELEPAR tem analista na área administrativa, por exemplo.

comercial da empresa e o ambiente de negócio do cliente e da CELEPAR; e no quesito atitudes são exigidas a criatividade, responsabilidade, assertividade e o profissionalismo. Esses requisitos têm as mesmas variações apresentadas no quadro nos níveis de envolvimento com as tarefas e estão de acordo com o grau da senioridade que o trabalhador está enquadrado.

O trabalhador da CELEPAR, assim como os trabalhadores de TI analisados por Leger e Bridi (2014, p. 276), num estudo sobre os egressos de estudantes em um curso de tecnologia da informação da UFPR, conformou que os trabalhadores de TI precisam ter um conjunto de habilidades de natureza teórica, comportamental e técnica; ou seja, deve “saber fazer”, desenvolver o saber técnico (análise, projeção, especificação, programação, testes, implantação e manutenção de sistemas de informação) e o “saber ser”, pois precisa de certas características individuais sobre comportamentos.

Além das funções de carreira há também funções gerenciais para os trabalhadores da área de TI, “cujo exercício ocorre mediante a designação formal do Diretor Presidente” (CELEPAR, 2014, p. 11). Essas funções podem ser na linha de staff: a) coordenador de assessoria; b) assessor, ou ainda na linha de comando tático operacional: a) gerente de área; b) gerente de projetos; c) coordenador de divisão; d) coordenador de atendimento a clientes; e) supervisor.

Quais os impactos da implantação da gestão por competências para os trabalhadores em estudo? Primeiramente se reflete na organização do trabalho com maior subdivisão das tarefas e envolvimento dos trabalhadores, além disso, há maior controle do trabalho, pois o PCCR (CELEPAR, 2014) contempla toda a política de remuneração, progressão horizontal e vertical das carreiras administrativa, tecnológica, negócios e profissões regulamentadas na CELEPAR. O que se percebe é que há compatibilidade entre o “engajamento estimulado” requerido aos trabalhadores para ascender na carreira, nos termos de Alves (2000, p. 48).

Podemos concluir que o Plano de Cargos Carreiras e Remuneração não deixa de ser um instrumento normativo importante das relações de trabalho na Companhia. Contudo, sob um olhar sociológico nota-se que a “flexibilidade” é padrão nas carreiras, funções e tarefas existentes na CELEPAR. Há flexibilidade no nível de envolvimento das atividades inerentes a cada cargo, flexibilidade no nível de domínio das tarefas, que envolvem conhecimentos, habilidades e atitudes, que se referem à “flexibilidade cognitiva” dos trabalhadores. (TOLEDO et al., 2009, p. 141).

Encontramos também no PCCR a flexibilidade relacionada à autonomia e ao impacto por erro, condições que serão expostas e analisadas nas próximas seções deste capítulo.

3.4 AUTONOMIA DO TRABALHO NA TI NO PCCR: LIBERDADE OU CONTROLE?

Por que buscamos elementos no estudo de campo para compreender as formas de autonomia e controle no trabalho? Como a autonomia integra dimensões 1) operacionais; 2) identitárias; 3) sociais, conforme Rosenfield e Alves (2011), buscamos reconhecer quais delas se aplicam aos trabalhadores em estudo. Já o controle do trabalho e sobre o trabalho é uma das formas mais efetiva de perpetuação do capitalismo, pois incide sobre a produtividade e aumento do capital. (ALVES, 2000). Isso se aplica também em nosso caso de análise, já que empresas de economia mista exploram atividade econômica para o Estado, com o amparo do artigo 173 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), conforme já citamos nesta tese.

O significado das dimensões apresentadas por Rosenfield e Alves (2011) é complexo e envolve análises a respeito de estruturas mais amplas na organização do trabalho, na relação de ordens hierarquizadas e no reconhecimento social dos trabalhadores que buscamos apreender com os entrevistados no estudo de campo.

O termo “autonomia” traz em seu conceito um sentido mais filosófico voltado para o plano individual que significa “autogovernança, autodeterminação, habilidade de construir objetivos e valores próprios, liberdade de fazer escolhas e planos, e agir em conformidade com tais valores e objetivos”. Contudo, as autoras advertem que a autonomia no trabalho não significa possuir liberdade absoluta, já que ela se insere numa comunidade de valores que lhes dá sentido e a torna influenciada pelo meio. (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 210).

Tomando por base o conceito e o alerta dessas autoras e no intuito de obter as concepções dos entrevistados a respeito de autonomia indagamos no estudo de campo: você possui autonomia no trabalho para recusar uma determinada tarefa ou serviço?

Uma das respostas informa que sua autonomia é relativa: “eu acho que assim liberdade, liberdade não tenho [risos]. Tenho abertura para dizer, por

exemplo, que um dado projeto não tem abertura para os resultados esperados”. (Entrevista E-01, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Ou seja, a autonomia não se refere à recusa para realizar uma tarefa, mas sim, liberdade para fazer sugestões a respeito de um determinado projeto. Isso porque este entrevistado além de possuir cargo de gestor de equipe, possui formação e qualificações posteriores que lhe permitem visualizar antecipadamente quais resultados poderiam ser alcançados em função dos investimentos que a empresa faria em um determinado projeto. Nota-se que aqui a autonomia concedida a esse trabalhador não é necessariamente liberdade para recusar trabalho, mas sim autonomia para prever com base em seus conhecimentos quais resultados a Companhia poderia alcançar com um determinado projeto e seu investimento. Intrínseco nesse diálogo encontra-se a autonomia concedida ao trabalhador para captura do seu conhecimento, cujo “engajamento é, pois, a priori, uma dimensão da autonomia no trabalho”, trata-se, pois, de um “engajamento individualizante”, que denota ao mesmo tempo “emancipação e subordinação”. (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 219).

Outro entrevistado responde a mesma pergunta afirmando que:

Tenho **autonomia** desde que eu justifique. Mas no fundo eu acabo fazendo porque o Diretor Presidente ou o secretário vai direto para o nosso Presidente e ele manda fazer e acabou! (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017, grifo nosso).

Além de mostrar a subordinação às ordens hierarquizadas na Companhia, conforme já diagnosticamos nesta tese, mostra também a autonomia relativa, que num primeiro momento o trabalhador entende como liberdade para recusar, mas posteriormente deve cumprir ordens dos seus superiores. Outro relato a respeito de autonomia para recusa de tarefas mostra que: “Ela é mediana, sozinho não posso decidir isso, eu tenho uma certa autonomia mas ela não é completa”. (Entrevista E-13, trabalhador de TI, terceirizado, setembro/2017).

Esses dois últimos fragmentos de diálogos que refletem em parte as falas dos demais trabalhadores, nos permite concluir que a autonomia para recusar tarefas é bem relativa na visão dos entrevistados. Não que ela não exista, mas a liberdade se refere às sugestões sobre projetos e trabalho e não à recusa de tarefas no plano individual. Os três diálogos aqui apresentados tratam, portanto da

autonomia na dimensão operacional, porque são relacionadas ao engajamento do trabalhador nas atividades que realiza.

Diferente foram as respostas que obtivemos para a pergunta: você tem liberdade para propor soluções novas? Entre os entrevistados, dez (10) afirmaram que possuem essa liberdade e somente três (3) percebem que não possuem essa autonomia. “Tenho liberdade total para propor uma solução, e isso eu não posso reclamar da CELEPAR”. (Entrevista E-01, trabalhador de TI, efetivo, março/2017). Obviamente estas questões são mais afirmativas para os trabalhadores efetivos se comparados aos terceirizados que devem cumprir as cláusulas do contrato, condição que torna inviável a recusa para aceitar novas tarefas e propor soluções novas na empresa. Isso porque a autonomia para propor novas soluções além de integrar a dimensão da autonomia operacional do trabalho ela captura a subjetividade do trabalhador, cujo engajamento incide sobre o aumento do capital.

Vimos que cada equipe tem um chefe que se responsabiliza pelo todo. E para o trabalhador de TI que cumpre tarefas dentro de uma determinada equipe a autonomia é bem relativa. Ela depende do cargo que o trabalhador ocupa em determinado projeto. Isso não significa dizer que esses trabalhadores não possuem autonomia alguma, mas sim uma autonomia relativa e transitória, uma vez que um chefe de um determinado projeto, por exemplo, poderá não ocupar esta posição num próximo projeto, situação também identificada nos estudos de Bridi e Braunert, (2015a) a respeito de divisões de tarefas na TI. Do quadro de nossos entrevistados constatamos que os gestores de equipe possuem maior autonomia em relação aos seus subordinados.

No intuito de aprofundar nossas constatações empíricas pesquisamos a respeito de autonomia no PCCR (CELEPAR, 2014). Concluímos que a autonomia concedida ao trabalhador efetivo se “flexibiliza” em função do cargo, carreira, função e nível da função ocupada pelos trabalhadores. Com base no disposto no PCCR (2014), condensamos no quadro que segue dois exemplos de autonomia.

O primeiro exemplo se refere a um cargo técnico e o segundo para o cargo de analista. O intuito é situar o leitor a respeito da autonomia dos trabalhadores em estudo oriundo da gestão. Acompanhemos o quadro a seguir:

QUADRO 14 - RELAÇÃO ENTRE AUTONOMIA, CARGO E NÍVEL DA FUNÇÃO NO PCCR: CELEPAR

1) Cargo: Técnico TI 2) Carreira Tecnológica		3) Função: apoio ao <i>designer</i> de usabilidade de sistemas			
4) Nível decisório		5) Nível da função			
		Jr	Pl	Sn	
Autonomia para sugerir novos processos e ferramentas para uso na área.				x	
Autonomia de execução para procedimentos operacionais.			x		
1) Cargo: Analista TI 2) Carreira Tecnológica		3) Função: desenvolvimento de projetos de sistemas			
4) Nível decisório		5) Nível da função			
		Jr*	Pl**	Sn***	Mt****
Autonomia para decisões técnicas pontuais em atividades do ciclo de vida de desenvolvimento e sustentação de projetos, sem impactos no escopo e estratégia da solução adotada.		x			
Autonomia para decisões sobre aspectos de arquitetura e soluções técnicas utilizadas nas atividades do ciclo de vida de desenvolvimento e sustentação de projetos, com foco predominante em projetos de pequena e média complexidade.			x		
Autonomia para decisões sobre arquitetura de soluções, processos, metodologias e técnicas a serem utilizadas nas atividades do ciclo de vida de desenvolvimento e sustentação de projetos, estratégias de desenvolvimento, escopo e suas alterações com foco predominante em projetos de média e grande complexidade.				x	
Autonomia para decisão sobre soluções, estratégias de atendimento a clientes, escopo de projeto, processos, técnicas e metodologias utilizadas nas atividades do ciclo de vida de desenvolvimento e sustentação de projetos, com foco predominante em projetos de grande complexidade.					x

FONTE: PCCR (CELEPAR, 2014). Reelaborado pela autora (2018).

NOTAS: *Jr: Junior; **Pl: Pleno, *** Sr: Senior; ****(Mt): Máster

Como podemos visualizar no quadro, a autonomia concedida aos trabalhadores da CELEPAR, se “flexibiliza” de acordo com o cargo a função que por sua vez está de acordo com o nível da função, Júnior, Pleno ou Sênior ou Máster. Trata-se, portanto, de uma autonomia relacionada a “uma dimensão operacional ligada às exigências funcionais, operacionais, que remetem à organização do trabalho”. (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 213) e não diz respeito ao plano individual.

Ainda observando o quadro é possível constatar que para o cargo técnico de TI na Função: desenvolvimento de projetos de sistemas percebe-se que no nível Junior (Jr) não é concedido nenhum grau de autonomia, os níveis decisórios ficam restritos aos graus Pleno e Sênior. Já para o cargo de analista, a autonomia

ascende na mesma medida da complexidade das decisões e o enquadramento do trabalhador no grau de senioridade. Percebe-se que uma autonomia relativa e flexível, em ambas as situações aqui exemplificadas, pois o grau de autonomia depende do cargo e do enquadramento no grau de senioridade que o trabalhador se encontra. Nota-se que no quadro não está contemplada autonomia para recusa de tarefas ou serviços, estando restrita somente aos níveis decisórios das exigências funcionais, dos assuntos relacionados ao trabalho.

O que se percebe no quadro de nossos entrevistados é a presença da “autonomia outorgada” termo empregado por Rosenfield e Alves (2011, p. 230) para se referir à liberdade que o trabalhador informacional recebe na mesma medida em que o empregador exige maior envolvimento com as atividades cotidianas, com o engajamento dos trabalhadores. A liberdade para propor soluções novas, por exemplo, colabora para o engajamento maior do trabalhador nas atividades da empresa cujos resultados levam ao aumento do capital. Notadamente, a autonomia é mais elevada entre os trabalhadores da CELEPAR, comparada aos terceirizados, que não possuem autonomia e se condicionam a executar as tarefas que lhe são atribuídas, de acordo com o estipulado no contrato de trabalho.

Para Rosenfield e Alves (2011, p. 208) na atual fase “pós taylorista” essa liberdade concedida ao trabalhador assume uma nova configuração uma vez que esta autonomia revela “uma nova face da dominação do capital”.

A autonomia já compõe historicamente um elemento constitutivo do trabalho, mas agora, ela é apropriada pelo trabalhador como um fator necessário de identificação e de maior envolvimento com as tarefas, quer sejam de concepção ou execução. Esta autonomia que o empregador concede nada mais é do que uma forma velada para aumentar o envolvimento do trabalhador com as metas da empresa, condição que colabora com o aumento da produção e da acumulação do capital. Portanto, identificamos no estudo de campo por meio dos diálogos a existência da autonomia na dimensão operacional, relacionada à organização do trabalho, sobretudo pelo disposto no PCCR (CELEPAR, 2014). No plano das dimensões identitárias e sociais não visualizamos necessariamente nos diálogos a respeito de autonomia, mas sim em outras categorias que foram analisadas nas configurações do trabalho. Percebemos relações identitárias e de reconhecimento social, quando indagamos a respeito dos cargos ocupados e trajetórias de vida profissional, oportunidade em que constatamos laços fortes de identidade individual

e de reconhecimento social dentre os entrevistados: “se eu precisar viajar tenho subsídios para viagem, carro ou passagem aérea, eu tenho celular da CELEPAR, eu tenho muita gratidão por esta empresa que já me ensinou tanto”. (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Se a autonomia é relativa e flexível, como já vimos, quais são as formas de controle no trabalho? O campo empírico mostrou que o controle sobre o trabalho na categoria em estudo ocorre de quatro formas distintas: 1) pela cobrança de resultados das equipes; 2) por meio da tecnologia; 3) pelo cliente incluso no processo produtivo; 4) pelo impacto por erro, visível no PCCR (CELEPAR, 2014).

O controle sobre o trabalho dos trabalhadores em análise é inicialmente resultado de uma gestão pública voltada para negócios que demanda cumprimento de metas, prazos e resultados, mediado por uma estrutura hierárquica vertical que torna o trabalhador engajado nas tarefas, que exigem diferentes graus de envolvimento com as tarefas que se “flexibilizam” de acordo com o cargo, a função e o nível da senioridade que o trabalhador se encontra.

Nas equipes de projetos de desenvolvimento de *softwares* o controle do trabalho pode acontecer pelo chefe que cobra o andamento do projeto dentro de padrões de qualidade e prazos estipulados pelos clientes, como podemos observar neste diálogo: “então eu não realizo todo o trabalho sozinho, eu sou o chato aquele que fica cobrando serviços”. (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017). Ainda nas equipes de trabalho identificamos um controle que se dá por meio dos próprios pares nas equipes de um mesmo projeto, o que pode se caracterizar como controle horizontal. O Plano de Cargo Carreira e Remuneração (CELEPAR, 2014) consolida esta informação de que todos os trabalhadores devem ser corresponsáveis pelo andamento, qualidade e cumprimento dos prazos na conclusão dos projetos, o que resulta em um “engajamento estimulado”. (ALVES, 2000, p. 53).

Realidade constatada também nos estudos de Bridi e Braunert (2015a), que analisaram o processo produtivo e as condições de trabalho em empresas de produção de *software* no Paraná. Um dos entrevistados se referiu ao controle do trabalho na Companhia comparado a: “um efeito dominó, eu fiscalizo meu trabalho, meu cliente também fiscaliza meu trabalho, meu gestor vai fiscalizar meu trabalho e o diretor da empresa vai fiscalizar”. (Entrevista E-10, trabalhador de TI, terceirizado,

julho/2017). O que em síntese nos leva a observar que há um controle vertical e horizontal na empresa visitada.

Constatamos também outro modelo de controle de trabalho nas equipes da CELEPAR que acontece mediante: “metodologias de desenvolvimento [...] a nossa área específica tem uma metodologia denominada “*squad*” que é uma metodologia de desenvolvimento ágil, é uma coisa nova e sensacional!” (Entrevista E-01, trabalhador de TI, efetivo, março/2017). Este fragmento da entrevista nos instigou a buscar a definição de *squad* e como essa proposta metodológica se efetiva nas equipes na área da TI.

Squad é uma palavra de origem inglesa que traduzida para a língua portuguesa se refere a “pelotão”. Um trabalhador da TI, em seu blog individual dialoga co, seus pares a respeito das atuais configurações de equipes de trabalho no desenvolvimento de *softwares*. Uma das respostas possível para novas configurações do trabalho diz respeito a organização de equipes de TI embasada em “*squads*”, que consiste na divisão da equipe em times menores que alude ao conceito militar de esquadrão, quando um grupo de soldados é composto por diferentes especialidades como por exemplo, um comandante do exército, um médico, um atirador de elite, etc. (SERRA, 2018). Por similaridade na área da TI essa equipe seria composta por um engenheiro da computação, um analista de sistema, um técnico de informática, um *designer*, só para citar alguns.

De acordo com as informações contidas no blog visitado, “*squad*” é um modelo administrativo, mas que vem ganhando expressão também na área da TI, porque uma equipe de trabalho é dividida em times pequenos, composto por trabalhadores multifuncionais. Esta equipe que não possui um líder, como nos moldes convencionais, dispõe de maior autonomia para tomar decisões conjuntas a respeito do trabalho no desenvolvimento de *softwares*, desde que sempre alinhadas com os objetivos da empresa. Cada equipe “*squad*” se responsabiliza totalmente por um determinado projeto ou produto na área da TI. Nota-se que nesta reconfiguração de equipe a abertura maior de autonomia representa também maior controle do trabalho entre os próprios trabalhadores que são responsabilizados pelo projeto ou produto final em sua totalidade, sem o comando de um chefe de equipe como nos moldes convencionais.

Com base nos conhecimentos a respeito das configurações do trabalho, acreditamos que a equipe “*squad*” na área da TI vem logrando sucesso, conforme

apontou um dos nossos entrevistados no estudo de campo, uma vez que os trabalhadores de TI possuem altos conhecimentos o que facilita a formação de equipes multidisciplinares, são trabalhadores que aceitam desafios e se sujeitam “a novas modalidades de controles, divisão técnica do trabalho e subordinação às empresas contratantes”. (LIMA; BRIDI, 2016).

Trata-se por fim, de uma ideia pautada na organização do trabalho que visa maior autonomia nas equipes na busca pelo “engajamento” dos trabalhadores onde cada equipe com diferentes conhecimentos, se responsabiliza pelo projeto como um todo aumentando assim a rapidez no desenvolvimento de sistemas e consequente aumento do capital.

Uma segunda forma de controle vem da própria tecnologia, já que elas possibilitam medir o tempo de permanência do trabalhador na produção, desde o momento do acesso ao sistema até o ato de desligar a máquina. Por meio da tecnologia é possível saber que horas exatamente o trabalhador iniciou suas tarefas e por quanto tempo permaneceu “logado”⁷⁵ na rede intranet desenvolvendo o seu trabalho. A própria máquina que o trabalhador utiliza para realizar o seu trabalho, também faz o controle do tempo desse trabalho.

Uma terceira forma de controle vem de um “termômetro chamado cliente, o cliente reclama ou fala bem”. (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017). Como já mencionamos na seção que trata do processo de trabalho, na etapa de execução de um desenvolvimento de sistemas o cliente recebe parte da produção que está em desenvolvimento, e assim torna-se coprodutivo, controlando prazos e fazendo novos acordos a respeito do produto final. (CASTILLO, 2009; TOLEDO et al., 2009).

E a quarta forma de controle encontramos descrita no PCCR (CELEPAR, 2014) denominado “impacto por erro”. Apresentamos no quadro que segue dois exemplos de impacto por erro, conforme consta no PCCR (CELEPAR, 2014), que também se “flexibilizam” de acordo com o nível da função e com o grau de senioridade que o trabalhador se enquadra.

⁷⁵ Trata-se de um vocábulo comum na área da TI: estar “logado” significa ter feito *login* para acesso ao sistema por meio de uso de senha pessoal, equivalente à assinatura eletrônica.

QUADRO 15 - A FLEXIBILIDADE NO IMPACTO POR ERRO DE ACORDO COM O NÍVEL DA FUNÇÃO

		Função			
Cargo: Técnico	Função: Eletrotécnica	Nível da função			
		Jr	PI	Sn	
Grande impacto - gera uma grande não conformidade, retrabalho, prejuízos financeiros e afeta a imagem externa das empresas				x	
Médio impacto - gera não conformidade, retrabalho e prejuízos financeiros e de tempo em toda a organização.			x		
Pequeno impacto - gera alguma não conformidade e retrabalho dentro da sua área e em outras.		x			
Cargo: Analista	Função: Desenvolvimento de projeto de sistemas	Nível da função			
		Jr*	PI**	Sn***	Mt****
Pequeno impacto - gera alguma não conformidade e retrabalho dentro da sua área.		x			
Médio impacto - gera não conformidade, retrabalho e prejuízos financeiros e de tempo dentro de sua área e de outras.			x		
Grande impacto - gera uma grande não conformidade, retrabalho, prejuízos financeiros em toda a organização.				x	
Grande impacto - gera uma grande não conformidade, retrabalho, prejuízos financeiros e afeta a imagem externa da empresa.					x

FONTE: PCCR (CELEPAR, 2014). Reelaborado pela autora (2018).

NOTAS: *Jr: Junior; **PI: Pleno, *** Sr: Senior; ****(Mt): Máster

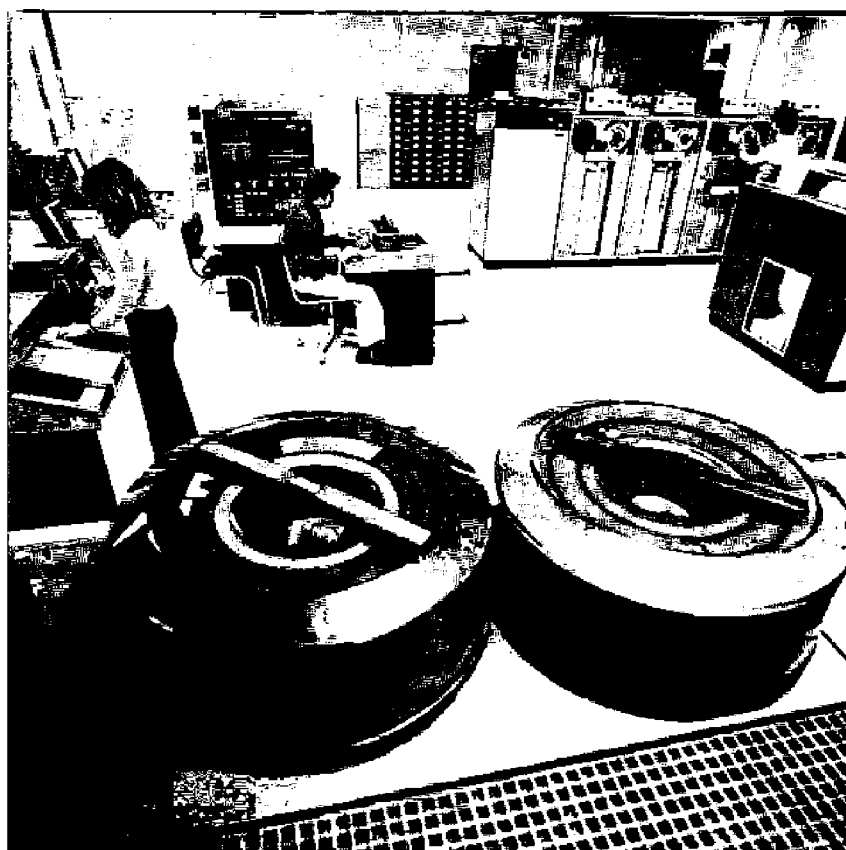
Constatamos no quadro que quanto maior o grau de senioridade maior o impacto por erro. O trabalhador ao reconhecer o impacto que um erro pode causar, conforme determina o PCCR (CELEPAR, 2014), tanto para sua carreira quanto para a empresa se sente responsabilizado por seu trabalho buscando minimizar erros, uma vez que tais impactos poderiam se tornar visíveis entre colegas e chefias resultando em constrangimentos e sentimento de inferioridade perante os pares. Isso gera um sentimento de forte responsabilidade por parte do trabalhador, que se percebe como responsabilizado para “não cometer erros”. Este tipo de controle decorre da imposição da gestão por competências implantada na CELEPAR, que avalia o trabalhador a partir de um conjunto de habilidades relacionais que envolvem conhecimentos, habilidades e atitudes, conforme já expusemos nesta tese. O próximo capítulo apresenta as configurações do trabalho na CELEPAR.

4 CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO NA TI NA CELEPAR NA CONCEPÇÃO DOS ENTREVISTADOS DA PESQUISA

Iniciamos este capítulo trazendo um registro fotográfico da CELEPAR do ano de 1974 no qual é possível observar o trabalho da TI na Companhia. Chama atenção a presença dos computadores *mainframes*⁷⁶ usados naquela época para processamento de dados, característicos da década de 1970 que nos remete a análise sobre a “minituarização” tão bem colocada por Tauile (2001) que aponta os anos 1970 como o início das transformações da base técnica eletrônica em microeletrônica, “dos *mainframes* passou-se aos minicomputadores e posteriormente (já nos anos 80) aos microcomputadores (PC)”, de acordo com Tauile (2001, p. 141-142). Representa dizer que houve redução de tamanho físico dos computadores, em comparação com o que temos hoje, mas aumento na capacidade de armazenar as informações devido à minituarização. Hoje os computadores se apresentam de tamanho menor, mas possuem capacidade maior de armazenamento o que só reforça as observações a respeito das rápidas inovações da área, tanto nos aspectos de *hardware* quanto de *software*. (TAUILE, 2001).

⁷⁶ Os *mainframes* são computadores de grande porte, normalmente utilizados por empresas que necessitam processar quantidades monumentais de dados (ex.: os Bancos). Disponível em: <https://www.hardware.com.br/comunidade/mainframe/205956>. Acesso em: jul. 2018.

FIGURA 8 - REGISTRO FOTOGRÁFICO DO TRABALHO NA TI NA CELEPAR



FONTE: Projeto Memória - Identidade Visual - CELEPAR - Ano 10 (1974).

No momento atual em nosso estudo de campo pudemos observar o departamento onde são desenvolvidos os *sites*, da CELEPAR. O espaço é composto de uma sala ampla cujas fronteiras entre os trabalhadores são demarcadas somente pela mesa de trabalho e computadores individuais, ligados em rede de trabalho. Diálogos constantes entre os trabalhadores a respeito do andamento do processo de trabalho puderam ser percebidos. A comunicação entre os pares é mediada constantemente pelo uso da tecnologia da informação e comunicação, internet, telefone, *smartphones*, e diálogos face a face, condições que tornavam o local “animado” se comparado com um espaço de trabalho convencional, no qual o silêncio é a regra para a produtividade. Portanto, muito distinto de 1974.

Percebemos o quanto a queda de fronteiras facilita a comunicação entre os trabalhadores da TI e permite o compartilhamento do conhecimento entre os membros nas equipes de trabalho. A tradução literal da frase “a atividade orientada a um fim ou o trabalho mesmo, seu objeto e seus meios”, tão bem contextualizada

por Marx (1984, p. 150) na análise sobre o processo de trabalho, fez muito sentido diante dessas observações empíricas.

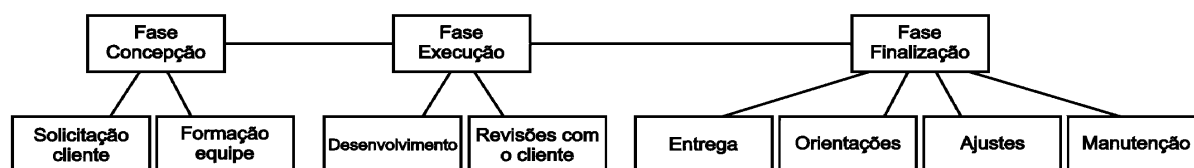
Ainda observando o campo empírico na atualidade constatamos que a natureza do trabalho da CELEPAR é muito distinta das atividades econômicas convencionais, uma vez que o produto final é um bem imaterial, um “não objeto” uma “não coisa” (BRIDI; BRAUNERT, 2015b, p. 5).

Caracteriza-se, portanto, por um “trabalho que produz um bem imaterial como serviço, produto cultural, conhecimento ou comunicação” nos termos de Hardt e Negri (2006 apud COCCO; VILARIM, 2009, p. 176). Trabalho imaterial foi definido por Lazzarato e Negri (2001) a partir da relação que se estabelece com o seu mercado, como o resultado da produção que pode se traduzir como audiovisual, publicidade, moda e desenvolvimento de *software*, cujos produtos finais não são tangíveis, como em nosso caso, *softwares* ou solução tecnológica desenvolvidos pela CELEPAR, sob encomenda, “personalizado e único” Castillo (2009, p. 22), que servirão de apoio na prestação de serviços públicos para o Governo do Estado do Paraná suas secretarias e algumas prefeituras. O desenvolvimento de um *software* sob encomenda representa um bem imaterial e simbólico, “ainda que se apresente em uma envoltura física, como um CD ou uma memória externa USB, estes constituem apenas um veículo temporal, que se despreza uma vez instalado o *software*”. (TOLEDO et al., 2009 p. 140).

4.1 O PROCESSO DE TRABALHO NA CELEPAR

Quais etapas de trabalho podem ser identificadas na produção de um “não objeto”, nos termos de Bridi e Braunert (2015b, p. 8). Apresentamos uma figura que desenvolvemos com base nas concepções dos entrevistados, portanto, dos achados na nossa pesquisa de campo, sobre as etapas de um processo de trabalho no desenvolvimento de um *software*. Essas etapas são construídas pela comunicação que se estabelece entre clientes, trabalhadores, chefes de equipe, que podem ser mediadas pelas tecnologias da comunicação, ou ainda face a face.

FIGURA 9 - ETAPAS DO PROCESSO DE TRABALHO DA TI NA CELEPAR



FONTE: Estudo de campo. A autora (2018).

Embora com diferentes propostas analíticas, essas etapas de trabalho denominadas na figura como fase de concepção e fase de execução foram também identificadas nos estudos de Lazzarato e Negri (2001), Castillo (2009), Toledo (2009) e Bridi e Braunert (2015a), enquanto que a fase de finalização do projeto também foi citada pelos nossos entrevistados no estudo de campo.

A primeira etapa de trabalho que identificamos no estudo de campo denominada fase de concepção é quando acontece uma reunião com o cliente que faz a encomenda, como exemplificou este entrevistado que atua na área de negócios na Companhia:

Eu sou a referência do cliente dentro da empresa. Ele me chama para conversar sobre os sistemas, eu converso, faço o primeiro levantamento trago as demandas para a empresa (CELEPAR) que tem uma ou duas equipes que me atendem, eu converso com o coordenador técnico ele coloca uma ou duas pessoas junto comigo para levantar as necessidades, daí é feito um orçamento e repassado para o cliente. (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Este entrevistado exemplificou ainda que após esta solicitação do cliente é desenvolvido um relatório minucioso de todo o projeto. De posse desse relatório onde consta o orçamento de todo o *software* o cliente autoriza o desenvolvimento do sistema. Inicia-se assim o processo de formação de uma equipe multidisciplinar que atenda a demanda do projeto a ser desenvolvido.

O projeto é a oportunidade e o pretexto para a conexão. Ele reúne temporariamente pessoas muito diferentes e apresenta-se como um segmento de rede fortemente ativado durante um período relativamente curto, mas que permite criar laços mais duradouros, que permanecerão adormecidos, mas sempre disponíveis. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.135)

Esta equipe poderá ter a presença de trabalhadores efetivos e terceirizados, para esses últimos os “laços duradouros” termo citado por Boltanski e Chiapello (2009), faz muito sentido, pela possibilidade de criar um novo convite para outro projeto, ou seja, uma nova inserção no mercado de trabalho. Assim os laços de cooperação já se configuram como uma marca do setor de TI. Percebemos ainda que esses laços acontecem também entre os empregados efetivos que se mantêm após o término de um determinado projeto.

Como se dá a formação dessas equipes? Quais são os elementos que servem de base para a escolha dos trabalhadores de TI para compor essas equipes? Ao fazer essa pergunta no estudo de campo constatamos que a escolha dos trabalhadores é feita pelo coordenador da equipe que faz o convite a partir dos conhecimentos individuais dos trabalhadores. A equipe então é formada a partir de um mosaico de saberes que devem convergir para que o projeto se realize. Após a definição da equipe tem início a fase de execução do projeto.

Nesta fase de execução o *software* começa a ser desenvolvido, é a execução do trabalho informático propriamente dito. É um momento em que “o trabalho pode ser repassado para outros que estão em outros espaços, às vezes dentro da CELEPAR e às vezes pode estar fora dela”. (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017), relato que nos convidou a investigar a presença de terceirizados no desenvolvimento de *softwares*. Como a exigência pela qualidade é alta o chefe de equipe se responsabiliza pela qualidade da produção e pelos prazos estabelecidos no projeto, ele faz o controle da produção e do tempo estimado para a entrega, incluindo o controle da qualidade do trabalho dos terceirizados, que podem estar dentro ou fora da Companhia, conforme já expusemos. A redução do tempo perdido no processo produtivo tão bem colocada por Harvey (2002) pôde, portanto, ser constatada em nosso estudo de campo, com o engajamento dos trabalhadores e mediações constantes vindas das chefias, por meio de reuniões com os integrantes da equipe, oportunidade em que são cobrados resultados parciais do andamento do projeto. Assim que o *software* é colocado “em vida”, expressão dada por um entrevistado ao se referir a necessidade de inserir códigos binários para o *software* funcionar, são realizadas no mínimo três reuniões com o cliente, para fazer ajustes na encomenda, o que significa (re)trabalho para a equipe de desenvolvimento. Portanto, o cliente conferindo a produção representa também controle sobre os trabalhadores. (TOLEDO et al., 2009).

A fase de finalização de um projeto significa a entrega do produto final, ou seja, do *software* encomendado, que exige por parte da equipe de desenvolvimento de sistemas um período de treinamento com o cliente de “como usar o *software*”, então “a finalização em si é o cliente que dá é ele que diz que tá fechado que a solução tá pronta e aí sim a gente fecha. E se o cliente é chato tem que saber lidar com ele!” (Entrevista E-08, trabalhador de TI, efetivo, junho/2017).

Toledo et al. (2009, p. 140) identificaram que no momento da entrega de um *software* desenvolvido sob encomenda pode acontecer duas dificuldades que exigirão esforço do trabalhador da TI para superá-las: “erros de sistema” e “resistência ao uso do sistema”. No primeiro caso os erros nem sempre são oriundos do desenvolvimento do sistema em si, mas resultantes de operabilidade com outros sistemas já existentes na empresa contratante, que podem entrar em conflito com o novo *software*. No segundo caso, poderá haver certa resistência no uso do sistema informático desenvolvido, por parte dos usuários finais por questões diversas, incluindo culturais. O que se percebe é que a fase da finalização do produto informático “é uma das partes mais críticas de seu desenvolvimento”, cujos fatores estão muitas vezes associados à resistência dos usuários finais do produto. (TOLEDO, et al., 2009, p. 140). Poderá ter necessidade de fazer novos ajustes no *software* e ainda tem o trabalho relativo à manutenção da encomenda, porque:

Então está tudo bem! Passam seis meses maravilhosos daí de repente chega uma reclamação deste cliente [...]. Quando dá problema num *software* é a comunidade inteira que cai de pau em cima da gente. Daí são os usuários, o povo, a sociedade, o cidadão que reclama, então o nosso serviço é bem controlado. (Entrevista E-02, Trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Isso acontece porque um *software* somente poderá ser avaliado após certo tempo de uso quando as funcionalidades disponíveis não atingem as exigências de conectividade que os usuários, no caso os cidadãos, esperam.

No relato de um dos entrevistados, o processo de trabalho é bastante complexo:

Muitas pessoas acham que TI só tem programação e suporte, mas não é só isso. Tem a parte de gestão de projetos, qualidade, gestão de processos, que é a forma que você define a forma de trabalho e como você gerencia o ciclo de vida dentro da sua empresa, porque quando você fala de TI você tem algumas metodologias, primeiro porque é uma área nova, ela surgiu em meados do século XX. [...] exatamente por ser tão nova por isso essa evolução essa modificação o tempo todo. Então você tem disciplinas como gestão de pessoas, gestão de projetos, desenvolvimento, tem testes, a parte *frontend* (que é a parte de *web designer*) tem a questão funcional, tem o banco de dados, aí você tem redes, tem *hardware*, você tem comunicação, o *software*, a gestão que tem por trás disso, qual o processo que está rodando, qual que é o nível de qualidade que você entrega, tanto no nível do *software* que você entrega, quanto na parte de comunicação do *link* de dados do *hardware* quem está executando isso, quem testou, quem validou, quem desenvolveu. (Entrevista E-12, trabalhador de TI, terceirizado, agosto/17).

Além das dimensões técnicas e funcionais imbricadas na produção de um *software*, conforme apontou o fragmento do relato, na perspectiva teórica⁷⁷ de Pinch e Bijker (2008) há toda uma relação social envolvida no desenvolvimento da ciência e da tecnologia, uma vez que *“tanto la ciencia como la tecnologia son culturas socialmente construídas, y apelan a los recursos culturales que son apropiados para los propósitos que tienen entre manos”*. (PINCH; BIJKER, 2008, p. 25-26).

Esses autores compreendem, portanto, que a construção de uma tecnologia não é um processo linear, pois diferentes atores sociais terão diferentes interesses, fatores que incidem sobre a produção de uma tecnologia. Nesse contexto, não causa estranheza interpretar que uma dada tecnologia pode ser desenvolvida a partir das necessidades de grupos sociais relevantes. (PINCH; BIJKER, 2008).

Constatamos ainda que o processo de trabalho na TI da CELEPAR é totalmente “projetizado”, expressão dada por um trabalhador efetivo para se referir ao fato de que tudo acontece mediante um projeto criado para cada demanda específica do Estado e de suas Secretarias. Esses projetos exigem trabalho em equipe que por iniciativa empresarial retornou com grande força na organização do trabalho nos anos 1990. Especialmente na área da TI que exige elevados e renovados conhecimentos, atuar em equipe representa aumento potencial dos ganhos para o contratante, uma vez que em grupos de trabalho as soluções para possíveis problemas superam a produção individual. Além disso, os padrões de

⁷⁷ Trata-se de autores que defendem a tese da construção social das tecnologias, do inglês *social construction of technology* (SCOT), na qual tanto a ciência quanto a tecnologia acontecem mediante distintos interesses de atores sociais.

qualidade nos processos de trabalho da TI com o uso de normas internacionais exige maior interação entre os pares, pela necessidade de socializar os conhecimentos a respeito desses padrões e, essas normas nem sempre facilitarão o trabalho em equipe, por propiciar “resistências do trabalho e dos trabalhadores frente aos métodos de controle”. (CASTILLO, 2009, p. 33).

Dentre os quinze (15) trabalhadores do nosso quadro de entrevistados, treze (13) relacionados à área da TI, apenas dois (2) mencionaram que não trabalham em equipe. Um deles porque sua função de assessoria não permite a divisão de suas tarefas, e o outro, porque o seu trabalho se refere à área técnica de manutenção de equipamentos de informática e de impressoras na CELEPAR. Mesmo que realize suas tarefas individualmente este trabalhador parte do princípio que “ninguém consegue trabalhar sozinho totalmente”. (Entrevista E-05, trabalhador de TI, terceirizado, abril/2017), isso porque em sua concepção o trabalho na TI sempre precisa de seus pares para esclarecer dúvidas e trocar ideias.

Essas constatações vindas do campo empírico nos permitem concluir que o processo de trabalho na TI na Companhia apresenta características do toyotismo, uma vez que o trabalhador nas equipes de trabalho se envolve em múltiplas tarefas num mesmo projeto, é corresponsável pela totalidade no processo de trabalho, mesmo que exista a demarcação de tarefas individuais, como no caso das chefias:

Normalmente os gerentes fazem as atividades de gestores e orientam a equipe na execução dos projetos em aspectos técnicos, tais como, uso de técnicas, metodologia, boas práticas. Contudo, em situações especiais o gerente eventualmente assume atividades próprias de execução. (Entrevista E-04, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Assim, o campo empírico mostrou que não há total separação “entre os que concebem e os que executam” nos moldes de Castillo (2009). Todos os integrantes da equipe são responsabilizados pelo andamento do projeto, o que significa também controle horizontal no andamento do processo de trabalho. E como se dá a divisão do trabalho nessas equipes? Um trabalhador de TI colaborou para o entendimento de que:

São as equipes que decidem. A CELEPAR é muito grande. Nós atendemos o estado inteiro, então cada área de negócio cuida de um ou mais clientes são tipos diferentes de negócios, nós temos uma equipe especializada em segurança outra especializada em DETRAN, temos uma equipe que atende vários segmentos como, por exemplo, secretaria de administração, economia, então algumas atendem vários clientes, e outras são mais específicas no atendimento. Então cada equipe controla o seu cliente e divide suas tarefas. (Entrevista E-06, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017).

Se observarmos o relato deste entrevistado constatamos que “o ciclo do trabalho imaterial é constituído *ex-ante* por uma força de trabalho social virtualmente autônoma, capaz de organizar o próprio trabalho e as próprias relações com a empresa” Cocco e Vilarim (2009, p. 178), além de nos fazer compreender que a divisão do trabalho acontece de acordo com “áreas de negócios”, que por sua vez se relacionam com as principais atividades de Governo e de suas secretarias, como administração, economia, saúde, segurança, etc. Nas entrelinhas a divisão do trabalho na CELEPAR por “áreas de negócios” reafirma a noção de um “estado gerencial” nos termos de Dardot e Laval (2016), cuja gestão pública passa a ser pautada por modelo de negócios, e exige do servidor público uma atuação que demanda prazos e metas compatíveis com os moldes adotados na iniciativa privada.

Outro entrevistado, que no momento da entrevista tinha uma posição de chefe de equipe de desenvolvimento, expressou ainda que:

A divisão de tarefas se dá por você dominar uma ferramenta e quando começa um novo colaborador você percebe que ele gosta da área da saúde, por exemplo, que tem afinidade e isso é uma das coisas boas da minha equipe, eu posso colocar esta pessoa para trabalhar junto com a área social do governo, daí tem um rapaz aqui que já gostava da área da segurança então você direciona o cara para esta área. E esta identificação do ser humano com determinada área faz com que eles se envolvam muito. Isso aumenta a produtividade no trabalho. Eles passam a falar como “o meu projeto” “os meus soldados” “as minhas crianças”, e isso é muito legal! (Entrevista E-01, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Esse relato mostra que além da divisão do trabalho acontecer de acordo com os saberes, a escolha se dá olhando para área de maior afinidade do trabalhador, porque assim há maior envolvimento, engajamento e consequente aumento da produção. Nota-se na fala que o gestor considera importante o discurso do trabalhador que menciona o trabalho que realiza como sendo um projeto pessoal e não da empresa.

Temos um trabalhador coletivo que Marx (1984) se referia a um conjunto de forças produtivas para o mesmo capital. Hoje, com a introdução das novas tecnologias, essa força coletiva foi resignificada podendo inclusive se constituir num coletivo de trabalhadores dispersos fisicamente, mas solidários para um mesmo projeto condição que contribui significativamente para ampliação do capital. (ALVES, 2011). Um dos trabalhadores efetivos por nós entrevistado afirmou que “nós temos empresas terceirizadas aqui, e outras que tem sede em Brasília, porque a licitação é nacional”. (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017), ou seja, há trabalhadores atuantes num mesmo projeto geograficamente dispersos, cuja possibilidade é amparada pelas tecnologias da informação.

Como se dá a divisão do trabalho da TI na CELEPAR? De acordo com o PCCR (CELEPAR, 2014) a divisão do trabalho da TI na CELEPAR se dá por meio de cargos e funções que se relacionam com as carreiras, no nosso caso de análise, as carreiras tecnológicas.

QUADRO 16 - DIVISÃO DO TRABALHO NA CELEPAR: DISTRIBUIÇÃO DE FUNÇÕES ENTRE CARREIRAS E CARGOS

(Continua)

1) CARREIRA - OPERAÇÕES	
1.1) CARGOS TÉCNICOS	FUNÇÕES
Central de serviços <i>service desk</i>	<i>Call Center</i> <i>Operação de Data Center</i> Operação de armazenamento de cópias de segurança
Processamento	Recepção, tratamento e expedição de documentos Monitoramento de processamentos Processamento e tratamento de dados e imagens
2) CARREIRA - TECNOLÓGICA	
2.2) CARGOS TÉCNICOS	FUNÇÕES
Apoio ao <i>designer</i>	Apoio ao <i>designer</i> de usabilidade de sistemas
Programação	Programação
Redes Computacionais	Apoio avançado de redes computacionais Operação de redes computacionais Projeto de redes computacionais

QUADRO 16 - DIVISÃO DO TRABALHO NA CELEPAR: DISTRIBUIÇÃO DE FUNÇÕES ENTRE CARREIRAS E CARGOS

(Conclusão)

Rede de telecomunicações	Suporte avançado rede de telecomunicações Infraestrutura de Rede de telecomunicações
Serviços de rede	Manutenção de serviços de rede
Suporte ao <i>Data Center</i>	Suporte ao <i>Data Center</i> - banco de dados e <i>mainframe</i> Suporte ao <i>Data Center</i> - ambientes operacionais
3) CARREIRA - TECNOLÓGICA	
3.1) CARGO ANALISTA	FUNÇÕES
Desenvolvimento	Desenvolvimento de projeto de sistemas Suporte ao desenvolvimento
<i>Designer</i> de usabilidade de sistemas	<i>Designer</i> de usabilidade de sistemas
Projeto e suporte de rede de telecomunicações	Projeto e suporte de rede de telecomunicações
Projeto e suporte de redes computacionais	Suporte de redes computacionais Projeto de redes computacionais
Projeto e suporte de serviços de rede	Projeto e suporte de serviços de rede
Suporte ao <i>Data Center</i>	Suporte ao <i>Data Center</i>
4) CARREIRA - NEGÓCIOS	
4.1) CARGO ANALISTA	FUNÇÕES
Atendimento ao cliente	Atendimento ao cliente
Negócios	Negócios

FONTE: PCCR (CELEPAR, 2014,). Elaborado pela autora (2018).

O quadro mostra a divisão do trabalho na Companhia de acordo com o PCCR (CELEPAR, 2014), onde podem ser constatadas quatro (4) carreiras que envolvem os entrevistados da nossa pesquisa: Carreira de operações e tecnológica para cargos exercidos por técnicos; carreira tecnológica e de negócios para cargos exercidos por analistas. Assim a primeira divisão do trabalho na equipe acontece de acordo com a função e o cargo, que por sua vez vai exigir conhecimentos específicos do trabalhador. O conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos para cada um dos cargos se “flexibilizam” de acordo com o nível da função que o trabalhador está enquadrado. E uma segunda forma de divisão do trabalho parte da chefia imediata que observa o “melhor lugar” para o trabalhador atuar dentro da equipe, como já dissemos. Observa-se que o melhor lugar do trabalhador na equipe assume a combinação do toyotismo (produção por demanda), com taylorismo (racionalização do tempo na produção), ao inserir o trabalhador

numa posição estratégica na equipe o objetivo é ampliar a produção a partir dos conhecimentos do trabalhador.

Conforme o PCCR (CELEPAR, 2014) o cargo de técnico requer ensino médio completo e dependendo da função exercida o trabalhador necessita ter curso técnico com registro no CREA. As atividades desenvolvidas pelos técnicos estão relacionadas à manutenção, suporte e operações, entretanto, possuem peculiaridades de acordo com a complexidade das tarefas. Podemos citar como exemplo, um técnico que tem a função “eletrotécnica” desenvolve atividades de pesquisa e aplicação de materiais e componentes elétricos. Nota-se que neste caso a formação em ensino médio pode não dar conta das tarefas a ser desenvolvida por esta razão o cargo requer curso técnico com registro no CREA.

Para os cargos de analista da carreira tecnológica, nota-se no Plano de Cargos e Salários, maior complexidade nas tarefas, como por exemplo, na função de desenvolvimento de sistemas as tarefas partem desde o levantamento de necessidades de requisitos até gerenciamento de projetos e acompanhamento das atividades a serem desenvolvidas pelas equipes. Na carreira de negócios, os analistas prestam consultoria aos clientes, na busca de soluções estratégicas às ações prioritárias de governo. Identificamos e exemplificamos no quadro alguns cargos e funções exercidas pelos entrevistados.

QUADRO 17 - CARGOS E FUNÇÕES EXERCIDAS PELOS ENTREVISTADOS

CARGOS	FUNÇÕES
Assessor	Coordenador de projeto
Analista de sistemas	Análise e modelagem de processo de negócios
Assessor	Apoio nas decisões estratégicas
Analista de sistemas	Coordenador de atendimento para uma secretaria de estado
Analista de sistemas	Membro de equipe de desenvolvimento
Técnico de manutenção	Suporte na manutenção de equipamentos
Técnico de desenvolvimento de sistemas	Insere informações do mundo real na internet
Analista de sistemas	Consultoria para compra de equipamentos da TI
Analista de sistemas	Desenvolvimento de sistemas
Analista de sistemas	Administrador de dados
Coordenador de equipe de desenvolvimento de sistemas	Suporte e desenvolvimento de projeto de sistemas
<i>Designer</i> de produto	Gerente de serviços de comunicação
Analista de sistemas	Diretor de operações
Técnico em informática	Gerente de operações
Programador	Suporte ao desenvolvimento de sistemas

FONTE: Estudo de campo. A autora (2018).

Se olharmos para o cargo que mais se repete em nosso quadro de entrevistados constata-se que é analista de sistemas. Percebemos que há uma heterogeneidade de funções exercidas por esses trabalhadores de TI, que podem ser exemplificadas como atividades relacionadas a negócios, atendimento a clientes, desenvolvimento, consultoria para compra de equipamentos. Essas “distintas funções exercidas pelos trabalhadores de TI podem dificultar a delimitação das atribuições e das rotinas de trabalho efetivas”, nos termos de Bridi e Motim (2014, p.368), obstaculizando a delimitação nas tarefas individuais condição que pode ainda incidir sobre a remuneração. Obviamente as múltiplas funções são ainda mais presentes no cotidiano dos terceirizados, pois os efetivos exercem os cargos e as funções de acordo com a aprovação no concurso público, portanto previamente estabelecidos.

Quais os conflitos advindos da divisão do trabalho nas equipes? Ao fazer esta pergunta no campo empírico, constatamos que como os cargos e funções estão descritos no edital para concurso público, e assim os empregados efetivos da CELEPAR não encontram maiores conflitos na divisão do trabalho nas equipes. Entretanto, identificamos maior competitividade no que se relaciona aos saberes entre os empregados efetivos, como podemos depreender no fragmento deste diálogo:

E eu diria para você que tem muita gente hoje que se apropria de um conhecimento e não larga aquele conhecimento, não entrega para ninguém. Tem muita gente assim ainda. Teve muitos exemplos de pessoas na empresa que se fechavam quando dominavam uma certa tecnologia e estudavam para caramba, sentavam no seu canto e não conversavam com ninguém. Se você perguntasse uma coisa respondia por alto. Então assim numa dada situação ah! Vamos chamar o fulano que ele conhece, só ele conhece. Mas eu pensava assim: será que a coisa é tão complexa assim que somente uma pessoa da empresa seria capaz de resolver isso? Eu tive um exemplo de um funcionário que detinha um conhecimento e não dividia com ninguém. Aí eu comprei um livro que tinha exatamente o que ele sabia, e foi bem na época do meu mestrado, aí eu levei o livro pro CEFET e a gente tinha uma disciplina de programação de processadores, aí eu mostrei para meu professor, e ele me orientou na prática “vamos fazer assim e assado” e deu certo. Assim uma coisa que era guardada as sete chaves era na verdade bem trivial que estava nos livros. Então ele guardava o conhecimento para si mesmo para se sentir importante. (Entrevista E-03, trabalhador de TI, efetivo, março/17).

Este relato aponta que alguns trabalhadores efetivos da TI não compartilham seus conhecimentos entre os pares. Isso acontece por razões diretamente relacionadas à área da TI e a carreira na CELEPAR: 1) as equipes são formadas a partir das demandas e dos saberes dos trabalhadores; 2) o trabalhador que detém um determinado conhecimento pode se destacar dentre os demais membros do grupo, ou até mesmo ser o líder desse grupo; 3) como área da TI é muito dinâmica, novos saberes frente à inovação podem fazer a diferença na avaliação de desempenho e na carreira. A expressão do relato “vamos chamar o fulano que só ele conhece!” é um exemplo claro desse fato.

Na entrevista que tivemos com uma trabalhadora da área de gestão da CELEPAR, constatamos, por exemplo, que os projetos de inovação na Companhia paranaense - “Nota Paraná” e “Menor Preço”⁷⁸ - tiveram cinquenta (50) trabalhadores de TI da CELEPAR inscritos, mas somente uma (1) equipe ganhou o prêmio do “concurso inovação”. Provavelmente, havia entre esses trabalhadores, domínio de novos conhecimentos.

E como se dá a cooperação no trabalho da TI? Fizemos a seguinte pergunta no estudo de campo com o objetivo de obter essa concepção: você considera os trabalhadores da TI mais competitivos ou mais solidários entre si? As respostas foram bem divididas entre os nossos entrevistados. A trabalhadora administrativa relatou:

Eu acho que são bem solidários, principalmente quando estão dentro de um projeto e isso é um ponto que inclusive é comentado para os recém ingressantes dos concursos. Assim a gente do setor público não precisa assim brigar por uma vaga, como é na iniciativa privada, né! Em relação aos novos sempre tem alguém para ensinar e mostrar como deve ser até por interesse próprio, porque quem ensina pensa eu posso fazer o mais complexo e repassar o mais simples para o recém-admitido, mas não vejo nada aqui que seja parecido com a iniciativa privada que esconde o jogo e empurra o outro. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/17).

Nota-se que mesmo que esta entrevistada concebe a cooperação maior que a competitividade, a expressão “quem ensina pensa - eu posso fazer o mais complexo e repassar o mais simples para o recém-admitido”, denota certa

⁷⁸ São projetos inovadores porque as informações são disponibilizadas nos *mobiles*, assim os usuários podem acessar em qualquer tempo e lugar.

competitividade. Entendemos que isso acontece por conta dos níveis de envolvimento com as tarefas, constante no PCCR (CELEPAR, 2014), que servem de base para avaliação de desempenho e progressão na carreira dos efetivos.

Situação diferente acontece com os terceirizados, conforme constatamos no relato de um entrevistado que tinha uma função de gestor de equipe de trabalhadores na Companhia:

Então na nossa equipe tem muita solidariedade, se quiser dá para fazer uma pesquisa de campo lá. Realmente a gente tem um ambiente extremamente saudável. Há quase cinco anos atrás quando eu cheguei não era assim, eram pequenos clãs, tinha o clã de Curitiba, o clã de Brasília, o clã que prestava serviço na empresa B, praticamente para cada cliente tinha um clã. Hoje temos uma fábrica coesa madura um sentimento de união muito forte. (Entrevista E-12, trabalhador de TI, terceirizado, agosto de 2017, grifo nosso).

O extrato desse relato aponta para uma cooperação plena, na qual não há espaço para a competitividade entre os terceirizados. Na concepção desse trabalhador houve mudanças recentes nos padrões de comportamento das equipes terceirizadas que aconteceram nos últimos cinco anos, na empresa B, visível na expressão “antes constituídas por clãs⁷⁹, agora pertencentes a uma configuração de fábrica⁸⁰ coesa”. Na constância do diálogo esse entrevistado esclareceu que a empresa B mantém uma política de meritocracia individual, na qual são avaliadas as “entregas de trabalho individuais”, em sua visão essa forma de gestão diminuiu a competitividade nas equipes, porque o trabalho é medido por cada trabalhador, o que em princípio tenderia a diminuir a competitividade entre os terceirizados.

Preparamos um quadro que sintetiza as respostas dos catorze (14) entrevistados⁸¹ para a questão sobre cooperação e competitividade. Na primeira parte do quadro observamos as respostas dos trabalhadores efetivos, e na segunda parte temos as respostas dos terceirizados.

⁷⁹ De acordo com Allan G. Johnson no Dicionário de Sociologia: guia prático da linguagem sociológica - clã - “no estudo do parentesco é um conjunto de pessoas que se consideram descendentes de um mesmo ancestral, portanto, julgam-se como parte de um grupo que tem uma identidade comum”. (JOHNSON, 1997, p. 35).

⁸⁰ Este participante entende que seu trabalho se dá em uma “fábrica de *software*”, denominação compatível com a visão do autor Juan José Castillo descrita na obra “Infoproletários: degradação real do trabalho virtual” (2009, p. 17), ao se referir às empresas que desenvolvem soluções tecnológicas.

⁸¹ Vale lembrar que uma entrevistada é Dirigente Sindical e por esta razão a pergunta não foi direcionada à ela.

QUADRO 18 - COOPERAÇÃO E COMPETITIVIDADE NO TRABALHO DA TI

Cooperação			Competitividade		
Trabalhadores Efetivos					
Baixa	Média	Alta	Baixa	Média	Alta
		X	X		
	X				X
	X			X	
	X				X
	X			X	
	X			X	
	X				X
X					X
	X			X	
		X	X		
Cooperação			Competitividade		
Trabalhadores Terceirizados					
	X			X	
	X			X	
		X	X		
	X		X		

FONTE: Estudo de campo. A autora (2018).

NOTA: Escala: nível baixo de 1 a 4; nível médio de 5 a 7; nível alto de 8 a 10.

Observando esse quadro constatamos que quanto ao nível de cooperação entre os efetivos; sete (7) consideram nível médio, dois (2) consideram alto e apenas um (1) considera baixo. Dentre os terceirizados (segunda parte do quadro); três consideram nível médio e um (1) considera alto, o nível baixo não foi citado pelos terceiros. Em síntese, na concepção de dez (10) entrevistados o nível de cooperação entre os trabalhadores da TI tende a ser mediano.

Ainda olhando o quadro vemos as respostas para os níveis de competitividade. Entre os efetivos, dois (2) consideram baixo, quatro (4) consideram médio e quatro (4) consideram alto. Entre os terceirizados, dois (2) consideram baixo e dois (2) consideram médio. Notamos que a alta competitividade entre os terceirizados não foi citada pelos entrevistados, o que nos parece trazer elementos para a compreensão de que há maior coesão e cooperação nas equipes terceirizadas. Em síntese a concepção dos nossos entrevistados quanto à competitividade tende a ser de média a alta para os efetivos, e média para os terceirizados.

O que pode explicar essa separação nas percepções relacionadas à cooperação e competitividade entre os trabalhadores efetivos e os terceirizados?

Embora, entrevistamos somente quatro trabalhadores terceirizados, nosso entendimento parte inicialmente da interpretação que o próprio estudo empírico nos possibilitou reconhecer, uma vez que os trabalhadores terceirizados não possuem plano de carreiras, o que em síntese poderia diminuir a competitividade e como os seus contratos são temporários, eles criam laços mais fortes de cooperação nas equipes de trabalho. Quando o contrato finaliza, essa cooperação serve de base para uma possível e nova contratação em outro projeto, condição similar encontrada na pesquisa de Valle (2016), que estudou a rede de permanência e inserção dos trabalhadores de TI no estado do Paraná.

Enquanto com os empregados efetivos da Companhia é diferente. Eles têm contrato celetista, estabilidade relativa e, sobretudo, possuem um plano de ascensão profissional no qual os saberes e domínios das tarefas são avaliados pela chefia imediata. Além disso, os efetivos podem se inscrever em projetos de inovação (ganham prêmios), e ainda os saberes possibilitam aumento na remuneração o que pode contribuir para ampliar a competitividade entre esses trabalhadores. Apenas um dos empregados efetivos demonstrou que há alta cooperação e baixa competitividade entre os trabalhadores de TI, que ele concebe e justifica partindo do fato de que os conhecimentos e saberes necessários para a execução das tarefas inerentes ao trabalho da TI estão disponíveis na rede mundial de computadores - internet, sendo assim qualquer um pode acessar.

Identificamos no estudo de campo situações de conflito entre áreas distintas da TI, na área criativa e de desenvolvimento de sistemas, isso porque o *designer* cria a arte do *site*, mas o desenvolvedor precisa inserir códigos de funcionalidades nessa criação, conforme aponta o relato:

Os conflitos surgem do pensamento entre as áreas: *design* com a TI. É uma distância muito grande de pensamento e de entendimento do que é compreensão da demanda. A forma como um *designer* pensa é bem diferente da forma como um analista pensa. O analista pensa focado no sistema, o *designer* pensa focado no usuário, então é do ponto de vista do desenvolvimento da tarefa em si que gera conflitos, acho que a importância dos papéis, do papel do *designer* e do papel do analista, isso gera bastante conflito e às vezes também entre colegas. Eu sinto que meu trabalho não tem o reconhecimento devido aqui dentro. (Entrevista E-11, trabalhador de TI, efetivo, agosto/2017).

Analisar a subjetividade deste entrevistado nos faz buscar respaldo na teoria do reconhecimento social de Honneth (2009), que afirma que a luta por reconhecimento é sempre pautada pela experiência de desrespeito que leva o indivíduo a buscar seu reconhecimento social imbuído pela necessidade de autoconfiança, (amor), autorrespeito (direito), e autoestima (solidariedade), condições bastante visíveis em trabalhos de equipe nas quais se encontram trabalhadores da área criativa e técnica da TI, situações identificadas também nos estudos de Freiburger (2013), que analisou as configurações do trabalho do *web designer*.

Percebemos também conflitos advindos das relações contratuais, entre os empregados efetivos e os terceirizados, porque eles podem desenvolver basicamente as mesmas atividades dentro das equipes. Ocorre que os efetivos muitas vezes desconfiam do trabalho dos terceirizados como expressa o extrato do diálogo um trabalhador terceirizado na Companhia: “no início eu fui meio hostilizado pelos concursados da CELEPAR, por falta de confiança no meu trabalho mesmo, mas depois eu fui fazendo amizade”. (Entrevista E-05, trabalhador de TI, terceirizado, abril/2017). Nota-se que ele espera que a amizade possa influenciar positivamente no processo de reconhecimento do seu trabalho. Na visão de outro trabalhador terceirizado constatamos ainda que:

Independente do vínculo, celetista ou PJ, se você faz parte de uma empresa que presta serviço, a contratada é discriminada perante a contratante. Nesses vinte e três anos só passei por uma única empresa que não teve isso [...], ou seja, na CELEPAR também tem isso. Tínhamos o mesmo ambiente a mesma máquina, tudo igual sem discriminação, independente de você trabalhar internamente ou externamente não tinha discriminação. Aqui você sente que por você ser prestador de serviço é meio que inferior! (Entrevista E-12, trabalhador de TI, terceirizado, agosto/2017).

Esse desprezo pelo trabalho do terceirizado pode estar associado ao fato de que o empregado efetivo desconfia da competência e qualidade do trabalho de um trabalhador que não é concursado e nem tampouco faz parte do quadro de empregados efetivos da empresa, o que corrobora com os achados da pesquisa de Carvalho e Bridi (2015) que ao analisarem a situação de trabalhadores concursados e os terceirizados, destacaram que os terceirizados,

São um grupo de trabalhadores com condições de trabalho expressivamente diferentes dos contratados diretos. Mesmo quando realizam trabalhos iguais, mesmas funções, o trabalhador direto, em regra, possui melhores condições de trabalho e de vínculo de trabalho que o terceirizado. Comparativamente, o terceirizado aparece claramente em situação de desvantagem, de condições piores no que se refere, por exemplo, à remuneração, segurança no trabalho e posição social e de identidade. Desse modo, em nosso entendimento, a terceirização se coloca como uma forma de expropriar os trabalhadores de suas perspectivas de melhorar de vida no futuro. (CARVALHO; BRIDI, 2015, p. 107).

O campo mostrou ainda que os conflitos são inerentes à hierarquia vertical que segundo um entrevistado, não há muito a ser feito uma vez que “a decisão vem de cima. Então mesmo que cause conflitos você tem que aceitar. Não é uma decisão que a gente possa atuar”. (Entrevista E-09, trabalhador de TI, efetivo, junho/2017), diálogo que comprova a hierarquia vertical da Companhia, conforme já mencionamos nesta tese.

Outro exemplo de conflito nos foi dado por um trabalhador que mencionou não estar inserido em equipes de desenvolvimento de projetos, devido a sua função que exigia isolamento dos demais trabalhadores. Para este entrevistado a falta de discussão a respeito do objeto do seu trabalho se constituía no maior conflito no seu dia-a-dia no trabalho. A falta de espaço para troca de ideias a respeito do desenvolvimento de suas tarefas, que são complexas dentro da área da TI é sentido pelo entrevistado. Essa é uma realidade bastante comum na área da TI, pela complexidade das tarefas e pela rápida obsolescência esses trabalhadores necessitam manter informações a respeito do trabalho, mesmo porque são tantas ferramentas tecnológicas novas que surgem a cada dia que é quase impossível para um único trabalhador conhecer boa parte delas. (TOLEDO et al., 2009; BRIDI; MOTIM, 2011; FREIBERGER, 2013).

As diferenças entre empregados efetivos e terceirizados, também foram sentidas em outros campos de análise a respeito das configurações do trabalho, como para as formas de contratação, por exemplo, como trataremos na próxima seção.

4.2 TRABALHOS IGUAIS, CONDIÇÕES DISTINTAS: JORNADA, RITMO DO TRABALHO E SISTEMA DE PAGAMENTO PONTO DE FUNÇÃO NA TI

A CELEPAR tem como escopo a produção e desenvolvimento de soluções de tecnologia da informação para os diversos órgãos estaduais e municipais do Paraná. Desenvolvem produtos (como programas de computadores), até serviços de manutenção e apoio em tecnologia da informação. Os trabalhadores contratados para desenvolver as tarefas, em sua maioria, são como já vimos analistas de sistemas, técnicos de Informática, *designers*. Sob quais condições acontece a realização desse trabalho? Quais diferenças, observamos, em relação ao trabalho dos empregados efetivos (concursados) e os trabalhadores terceirizados? Essa seção se ocupa em responder essas questões, partindo das percepções dos entrevistados cotejando com a literatura sociológica sobre as categorias analíticas.

Jornada de trabalho “é o período de trabalho consignado em contrato coletivo ou individual de trabalho”. A jornada de trabalho na CELEPAR, portanto, para os empregados efetivos, está consonância com o “artigo 2º da Portaria nº 373, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que adota um sistema alternativo eletrônico de controle de jornada, em substituição ao sistema de registro eletrônico de ponto”. As normas que regulamentam o controle de frequência dos efetivos estão dispostas no Anexo I do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), intermediado pelo Sindicato que representa os trabalhadores da CELEPAR. (SINDPD-PR; CELEPAR, ACT 2016/2017, p. 14-16).

Consta no regulamento do Acordo Coletivo de Trabalho ACT/2016/2017 que a jornada de trabalho deve ser cumprida pelos empregados efetivos da CELEPAR, de acordo com uma classificação de trabalhadores dispostos em dois grupos: “Grupo A: empregados efetivos que cumprem jornada de trabalho de oito (8) horas cuja atividade exige o cumprimento de tarefas em horários preestabelecidos”. E empregados efetivos do “Grupo B, ocupantes de cargos cujas atividades são exercidas em regime de turnos ou escala de revezamento ou com características que exigem o cumprimento das tarefas em horários preestabelecidos”. (SINDPD-PR; CELEPAR, ACT 2016/2017, p. 16).

Os empregados efetivos do Grupo “A” cumprem jornada de trabalho tendo como referência o horário comercial da empresa: das 08h00 às 11h30min e das 13h30min às 18h00. Os empregados efetivos do Grupo B “cumprem jornada de trabalho ajustado de acordo com o contrato a que estão sujeitos ou ainda determinado através de turnos ou escala de revezamento ou com características

que exigem o cumprimento das tarefas em horários preestabelecidos”. (SINDPD-PR; CELEPAR, ACT 2016/2017, p. 16).

Olhando o estabelecimento dessas normas perguntamos se há possibilidade de horário flexível para os trabalhadores na CELEPAR, e no caso de horas extras como seria o pagamento dessas horas. Constatamos no campo empírico que na Companhia “não tem banco de horas. O que a empresa tem é um controle de frequência na norma interna. Dentro desse controle de frequência tem as condições do banco de horas”. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018).

Buscamos saber o que consta nas normas do controle de frequência estabelecido no ACT 2016/2017 com relação a horário de trabalho flexível. Vimos que possibilidade de horário flexível se aplica aos empregados do Grupo A, já nominados, que podem, mediante negociação com a chefia ter flexibilidade no cumprimento da jornada de trabalho, no horário compreendido entre 7h00 e 19h00, desde que sejam respeitados: o intervalo de uma hora para almoço no horário compreendido entre 11h30 e 14h00; proibição de períodos de trabalho superiores a seis (6) horas contínuas e jornadas superiores a dez (10) horas. De acordo com essa possibilidade de horário flexível as horas excedentes cumpridas na jornada de trabalho poderão ser acumuladas no “banco de horas”, que de acordo com o ACT (2016-2017) podem ser fruídas obedecendo a norma disposta no quadro:

QUADRO 19 - HORÁRIO FLEXÍVEL E COMPENSAÇÃO PELO BANCO DE HORAS

1) Banco de horas	2) Prazo 15 dias	3) Se não ocorrer compensação no período de 30 dias
Se exceder 40 horas	Trabalhador pode desfrutar máximo 16h do total de 40 horas	Horas extras deverão ser pagas pela CELEPAR junto com o salário

FONTE: SINDPD-PR; CELEPAR, ACT 2016/2017. A autora (2018).

O quadro contempla o horário flexível e compensação pelo Banco de Horas para os empregados efetivos da Companhia, e para interpretá-lo é preciso ler em colunas: lemos na coluna 1 do quadro, que na condição do banco de horas de um trabalhador exceder 40 horas, esse trabalhador tem direito a desfrutar até o limite de 16 horas do total de 40 horas no prazo de quinze dias, conforme coluna 2. No caso de não ocorrer a compensação dessas horas no prazo máximo de trinta (30) dias as horas extras deverão ser pagas pela CELEPAR junto com o salário desse trabalhador, condição disposta na coluna 3 do quadro.

Em contrapartida, se o empregado efetivo não cumprir com a jornada de trabalho prevista no seu contrato de trabalho, as horas faltantes poderão ser “descontadas do banco de horas, onde será admitido um saldo negativo até o limite de 20 horas”. (SINDPD-PR; CELEPAR, ACT 2016/2017). Por meio desse instrumento normativo a Companhia poderá “tomar” as horas flexíveis do banco de horas para equilibrar as horas da jornada normal de trabalho imposta ao trabalhador.

Da mesma forma, anualmente, ao findar a vigência do ACT, o banco de horas deverá ser zerado. Se o saldo acumulado do banco de horas for positivo as horas deverão ser pagas, mas se o saldo acumulado for negativo, as horas serão descontadas do salário do trabalhador no mês subsequente. A mesma regra equivale para os casos de desligamento do trabalhador. (SINDPD-PR; CELEPAR, ACT 2016/2017).

Nos termos de Krein (2013, p. 221) “o banco de horas é a principal medida de flexibilização do tempo de trabalho no Brasil adotada no período recente”. Foi introduzido no País no Governo de Fernando Henrique Cardoso, por meio da Lei nº 9.601 (BRASIL, 1998) que altera o artigo 59 da CLT, que passou a vigorar com a seguinte redação:

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (BRASIL, 1998).

Esta medida possibilitou ao empregador uma nova forma de utilização das horas extras dos trabalhadores, uma vez que com a isenção de pagamentos adicionais é possível colocar as horas extras num banco de horas, a serem compensadas pelo trabalhador no melhor momento escolhido pelo empregador. Com a aprovação da Lei nº 9.601 e a Medida Provisória nº 1779/1999, a compensação das horas extras trabalhadas foram estendidas de quatro meses para um ano. Isso representa dizer que fica ao encargo do empregador a escolha do melhor momento para compensação das horas, cabendo ao trabalhador apenas o cumprimento da decisão do seu superior hierárquico. (KREIN, 2013).

Além da legislação, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou a interpretação de que o empregador poderia efetuar a compensação individualmente, concedendo assim autonomia para as partes interessadas em fechar acordos alternativos a respeito da organização da jornada para a compensação de horas. Isso permite ao empregador fazer uso da força de trabalho em momentos de maior demanda das suas atividades, e propor ao empregado compensar as horas trabalhadas em um momento de melhor conveniência para o empresário. Por esta razão e prevendo possíveis divergências a implantação do banco de horas deve necessariamente passar por acordo coletivo, o que impõe limite no uso do tempo extraordinário de trabalho, conforme encontramos no estudo de campo. (KREIN, 2013).

A flexibilidade de horário possui objetivos diferentes do horário extraordinário de trabalho na CELEPAR. Enquanto o horário flexível foi implantado para possibilitar a utilização eventual de uso dos limites de horários na jornada de trabalho para que o trabalhador pudesse resolver problemas pessoais, o horário extraordinário de trabalho foi implantado com o objetivo de que o trabalhador possa realizar trabalho fora de sua jornada normal em função de demandas da empresa. Nas duas situações cabe autorização da chefia imediata sob o risco das horas trabalhadas não serem computadas no banco de horas. (SINDPD-PR; CELEPAR, ACT 2016/2017).

Já as horas extras a ser realizada pelos empregados efetivos devem ser autorizadas de duas formas: individual ou coletivamente, cuja autorização deve ser emitida pela parte interessada que posteriormente encaminha um documento para a área de segurança, com o objetivo de liberar o acesso do trabalhador em horário especial de trabalho. As horas extras podem ser realizadas por trabalhadores do Grupo A “no horário entre 19 e 7 horas, nos dias úteis ou nas 24 horas de sábados, domingos e feriados, em frações superiores a 15 minutos”, e por trabalhadores do Grupo B “em qualquer horário além do preestabelecido em frações superiores a 15 minutos”. Consta ainda no ACT que essas regras não se aplicam aos trabalhadores que tem funções de chefia e assessoria. (SINDPD-PR; CELEPAR; ACT 2016/2017, p. 16).

Como o horário extraordinário de trabalho só poderá ser realizado mediante prévia autorização da chefia, o trabalhador efetivo:

Não pode ficar mais de seis horas dentro da empresa, se chegar as 14h00 e ele não saiu daí o cara recebe um aviso: olha você tem que sair porque você está há mais de seis horas na empresa. Agora porque isso? Porque tem implicação legal! Se o cara ficar sete horas aqui dentro ele pode requerer uma hora extra e a empresa vai ter que pagar para ele. (Entrevista E-03, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

O funcionamento do pagamento das horas extraordinárias na Companhia para os empregados efetivos está regulado em acordo coletivo de trabalho cujas horas extraordinárias são pagas da seguinte forma:

50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal para as horas extras realizadas em dias normais de trabalho; e
- 100% (cem por cento) do valor da hora normal para as horas extras realizadas nos demais dias da semana. (SINDPD-PR; CELEPAR, ACT 2016-2017, CLÁUSULA 6ª).

A regra vale para trabalhadores efetivos que uma vez autorizada pela chefia, as horas extras trabalhadas serão computadas no controle de frequência do empregado e inseridas no banco de horas.

O que se percebe é que o horário flexível na CELEPAR foi adotado para propor maior liberdade ao trabalhador efetivo (concursado da CELEPAR), ao possibilitar a utilização desse adicional da jornada, em outros momentos, para uso pessoal, que como Dal Rosso (2017, p. 24) bem identificou, com o rótulo “em favor dos trabalhadores”, que no caso em análise é devidamente acordado no coletivo de trabalhadores. Já a proposição do horário extraordinário de trabalho parte do interesse da empresa, em função de aumento de demandas. Nos dois casos o excedente da jornada é contabilizado no banco de horas do trabalhador, que para os efetivos de nosso quadro há um prazo para usufruir as horas ou receber o pagamento em dinheiro.

Enquanto os empregados efetivos da CELEPAR podem se beneficiar de um horário flexível e ter disponibilidade de tempo para resolver assuntos pessoais, os trabalhadores alocados nas empresas subcontratadas pela CELEPAR, ou seja, os terceirizados mencionaram no estudo de campo que não cumprem horário fixo e trabalham em média doze a catorze horas por dia, cujos contratos (quando existem) são por tempo determinado, de acordo com o projeto para o qual foram contratados.

Para analisar essas diferenciações encontradas no campo é preciso voltar para o contrato de trabalho desses trabalhadores. Os efetivos com contratos celetistas contam com amparo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dos acordos coletivos de trabalho (ACT), enquanto os terceirizados com contratos como Pessoa Jurídica e com prazos pré-estabelecidos se sujeitam aos horários mais flexíveis ditados pela empresa contratante. Era de se esperar que o prolongamento desse contrato flexível se efetivasse também na extensão da jornada de trabalho para conformar o aumento dos lucros para o capital. Portanto, os terceirizados são trabalhadores que sofrem as agruras da desregulamentação do trabalho e de sua fiel companheira - a flexibilização - cuja aceitação por parte desses trabalhadores tende a reproduzir condições de trabalho desiguais na teia social entre os trabalhadores protegidos que possuem contratos celetistas, e os desprotegidos com contratos por tempo determinado.

O termo “jornada flexível” representa uma oposição entre a jornada de tempo integral, tal qual implantada pelo fordismo, cuja configuração de trabalho uniforme, repetitivo, com jornada de oito horas diárias, quarenta horas por semana, cinco dias de trabalho se constituiu como padrão no período pós Segunda Guerra Mundial (1945). Flexibilidade no contexto da jornada de trabalho significa afirmar que não há limite de tempo para trabalhar, incluindo finais de semana que seriam destinados ao descanso do trabalhador, (KREIN 2013; DAL ROSSO, 2017), tendência observada entre os trabalhadores terceirizados de nosso quadro de entrevistados.

O trabalhador desprovido de capital que vende sua força de trabalho para o capitalista se sujeita à jornada diária de trabalho deixando de ter o tempo livre para si, abrindo mão de sua própria liberdade em troca do salário que recebe. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁸² em seu Capítulo II seção II artigo 58⁸³, que trata da jornada de trabalho dispõe que: “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá oito (8) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. (BRASIL, 1943).

⁸² Promulgada em 01/05/1943 teve sua revisão e aprovação em 13/07/2017 por meio da Lei nº 13.467/2017.

⁸³ A jornada de trabalho de oito (8) horas diárias foi mantida na Lei nº 13.467/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: nov. 2017.

Se a lei ampara o trabalhador para a jornada de trabalho padronizada, a partir de quando houve a flexibilização da jornada de trabalho? A resposta encontra respaldo na análise a respeito da gênese das práticas flexíveis descritas nos estudos de Dal Rosso (2017, p. 22), que afirma “a flexibilidade de horas foi inventada pelos trabalhadores”, como camponeses, indígenas, pequenos produtores rurais e urbanos num período que precede a Revolução Industrial no Século XVIII.

Historicamente, portanto, a flexibilidade da jornada de trabalho partiu dos próprios trabalhadores, mas foi na condição de assalariamento moderno e na organização do trabalho em jornadas repetitivas, ou seja, com a instauração do trabalho rígido que os trabalhadores perderam sua autonomia para decidir em que momento deveriam ou não trabalhar. Este fato condicionou os trabalhadores a uma jornada fixa e toda forma de labor que não fosse nesses padrões seriam formas flexíveis de jornada de trabalho. O advento do capitalismo promoveu o alongamento da jornada de trabalho atingindo seu nível máximo na Revolução Industrial fato que levou a greves apoiadas por setores progressistas com vistas a diminuir a exploração da força de trabalho em longas jornadas. No Brasil essas lutas tiveram início no final do Século XIX e se prolongaram no Século XX quando houve a inclusão da jornada de tempo integral na Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. (DAL ROSSO, 2017).

No período recente, há um discurso empresarial em prol da flexibilidade na jornada de trabalho, sob o prisma dos benefícios para o trabalhador. Isso traz ganhos para a empresa, que por princípio limita a necessidade de horas extras. A implementação da jornada flexível no mercado de trabalho brasileiro se dá de duas formas básicas: a primeira sugere “opções de organização diversificada da duração das horas de trabalho”, onde podem ser vistos contratos anuais. A segunda sugere a “distribuição em horários mutáveis e diversificados”. Com isso as empresas abrem espaço para reorganizar o tempo de trabalho com profundas implicações para a vida das pessoas e das sociedades. (DAL ROSSO, 2017, p. 42).

Além de verificar a flexibilização nas jornadas de trabalho entre nossos entrevistados, buscamos saber se haveria extensão da jornada de trabalho para o home office, ou seja, levar trabalho da empresa para ser realizado em casa. Esta é uma prática bastante comum dos trabalhadores da área da TI como apontaram também os estudos de Freiburger (2013) e Oliveira (2017).

Interessante perceber que dentre os trabalhadores efetivos houve uma preocupação aparente em revelar que levam trabalho para desenvolver em casa, mas que “esta prática não é exigência da empresa”. O discurso deles é de que em casa há mais tempo para planejar os projetos, já que no escritório sofrem algumas interferências, como a sala que comporta muitos trabalhadores que conversam entre si, o que não condiciona um ambiente propício para concentração que o trabalho na TI exige. Além disso, há constantes pausas para reuniões de trabalho com os coordenadores de área que diminuem o tempo disponível para os afazeres diários. Como os projetos tem prazos muitas vezes “apertados”, levar trabalho para casa é uma “saída” para minimizar a pressão pela entrega de resultados, imposta normalmente pela chefia imediata e também pela natureza do trabalho da TI - trabalho por projetos, sob encomenda com prazo para finalizar. Justificativas para aceitar essas condições são comuns entre os entrevistados, como podemos observar:

Sim eu levo trabalho da CELEPAR para casa para pensar. Assim como eu trabalho com a coordenação de todos esses projetos, muitas vezes surgem problemas que você não consegue desligar. Então o trabalho que eu levo para casa é um trabalho mental, porque você se pega pensando em alguma coisa e daí você tá em casa, mas não se desliga e pensa: mas eu preciso dar uma solução para isso. (Entrevista E-01, efetivo, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Outro entrevistado justificou o trabalho em casa, já que não consegue se desligar após a finalização do expediente:

Levo trabalho para casa sim, isso é inevitável, né! Talvez até pelo jeito pessoal de cada um. Eu não consigo me desligar muitas vezes é uma dedicação total...então eu chego e tem alguma coisa que está sendo feita um projeto ou trabalho específico, você está com aquilo na cabeça, chega em casa senta no computador e lá vou eu me divertir um pouco! (Entrevista E-04, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

O fato de não conseguir se desligar das atividades após o expediente, também foi constatado nos estudos de Oliveira (2017), que identificou que a própria área da TI reforça essa condição. Esses trabalhadores estão de modo geral, “conectados” em rede o tempo integral, sendo que mensagens via *whatsapp* e por e-mail colaboram para o não desligamento das tarefas após o expediente. Assim,

“desconectar” do trabalho não é tarefa fácil para a categoria em estudo. (OLIVEIRA, 2017, p. 164).

A teoria do valor-trabalho de Karl Marx (1984, p. 105) que pressupõe que o valor absoluto de uma mercadoria é determinado pelo tempo de trabalho necessário que o trabalhador necessita para produzi-la, nos serviu para compreender que o prolongamento da jornada de trabalho em casa colabora para o aumento da produção de mais-valor absoluto.

Contudo, é preciso estabelecer aqui as diferenças entre o trabalho em *home office* e o teletrabalho que é aquele realizado fora do escritório mediado pelo uso de tecnologias da comunicação e informação e devidamente controlado pela empresa. É o caso, por exemplo, do teletrabalho implantado no Tribunal Regional do Trabalho (TRT), atividade institucionalizada pela Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016 (TST, 2016) que “regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências”. O teletrabalho ainda não foi implantado na CELEPAR, mas um dos entrevistados esclareceu que:

Essa imposição de horário trava o desenvolvimento do indivíduo e também do trabalho [...]. O que é muito comum nas organizações hoje e que na empresa pública é difícil por causa da legislação é o que a gente chama hoje de *home office* - eu vou trabalhar em casa! Eu não preciso vir trabalhar na empresa, hoje com o avanço da tecnologia, comunicação, internet etc e tal você em casa está tão ligado à empresa quanto se estivesse aqui. Ah, mas eu preciso conversar com você e preciso ver a sua cara senão eu não fico feliz - não tem problema! Você clica aqui no *whatsapp* com vídeo ou no *skype* com vídeo e eu posso estar conversando com você percebendo as reações mútuas, igual. Então não existe mais tempo, espaço, distância, a tecnologia juntou tudo isso numa coisa só! (Entrevista E-03, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

O discurso empresarial de que trabalhar em casa representa ganhos para o trabalhador tem ganhado adeptos também no setor público como pode ser percebido no fragmento acima. O trabalhador parte do princípio de que não estará mais sujeito ao trânsito intenso e que em sua casa haverá um intervalo em que poderá desfrutar do convívio familiar, especialmente na rotina com filhos, pela possibilidade de um convívio maior, como poder levar e buscar as crianças na escola. O que o trabalhador não observa é a redução de custos que se encontra velada nesta modalidade de trabalho, escapa da sua percepção o que o empregador obtém com esta prática como a redução da conta de água luz, materiais de higiene e

limpeza, diminuição de custos com pessoas para realizar este serviço, dentre outras reduções que acabam sendo somadas e repassadas para o empregado. Além do que trabalhar em casa não há um horário fixo para o expediente começar e finalizar o que pode trazer maior produtividade para o capital, mas que compromete a vida pessoal do empregado com uma sobrecarga de trabalho ainda maior. Isso nos remete aos estudos de Oliveira (2017) a respeito dos arranjos de trabalho em home office envolvendo trabalhadores de TI. Em sua pesquisa empírica constatou que o trabalho em casa acontece de duas formas: na modalidade de plantões e trabalho em tempo integral. Os impactos desta prática somam pontos negativos para os trabalhadores por ela estudados, cujos relatos evidenciam formas de improvisação para realização das tarefas, que não atende princípios da ergonomia, como mesa e cadeira inadequadas, por exemplo. Além disso, a prática de trabalhar em casa e virar a noite trabalhando para cumprir prazos pareceu no entendimento da autora como um “arranjo sistêmico que compõe a lógica da organização do trabalho no setor”. (OLIVEIRA, 2017, p. 162).

Em síntese, a extensão da jornada para além das oito horas de trabalho que os trabalhadores argumentam como positiva, ao permitir maior liberdade de ação em suas rotinas, é uma realidade que incide sobre o “tempo de trabalho e não trabalho”, teoria do clássico Karl Marx analisada por Antunes (2009, p. 171), na qual a organização da vida se faz amparada pelo tempo livre oportunidade em que há espaço para a reflexão sobre a própria vida, pela busca de novos horizontes, o que pode resultar em maior desenvolvimento pessoal e profissional.

Levar trabalho da empresa para desenvolver em casa nos horários que seriam de tempo livre para estar com a família resulta em *stress* e dificuldades de concentração para o trabalhador pelo excesso de atividades e falta de descanso. Embora a prática crie a impressão de que a atividade no home office diminui o ritmo cotidiano no escritório, ao levar trabalho para casa há um aumento da produtividade, que mesmo considerando decisão autônoma do trabalhador tal fato não deixa de ser imperativo da empresa, ditado pelo excesso de atividades, controle sobre o trabalho, prazos e metas que muitas vezes o trabalhador não consegue cumprir no tempo da jornada de trabalho na empresa.

Percebemos que levar trabalho para casa foi justificado pelos entrevistados devido às intensas atividades diárias no escritório. Assim encontramos elementos para perguntar a respeito do ritmo do trabalho, oportunidade em que tivemos como

respostas: “é puxado! A gente parece que está sempre devendo, sempre correndo atrás de coisas que tem para fazer! É um sentimento permanente”. (Entrevista E-04, trabalhador de TI, efetivo, março/2017). Neste relato fica subentendida a intensidade do trabalho, tema que já analisamos na seção que dispõe sobre as inovações tecnológicas e qualificações constantes, que aceleram o ritmo e ditam as regras de engajamento dos trabalhadores.

Outro entrevistado descreveu também o ritmo do seu trabalho como “intenso, muito intenso”! Quando eu não estou com um cliente, estou com diretor, ou então eu faço duas reuniões diárias, ou estou resolvendo questões do setor”. (Entrevista E-11, trabalhador de TI, efetivo, agosto/2017). E um último entrevistado mencionou ainda o estresse no seu cotidiano “eu diria que é intenso e muito estressante”! (Entrevista E-13, trabalhador de TI, terceirizado, setembro/2017).

Diante das observações empíricas cujos relatos aqui apresentados refletem a realidade dos demais trabalhadores do nosso quadro de entrevistados nos permite concluir que o ritmo intenso, somado a múltiplas tarefas, e questão de prazos estabelecidos, exigem por parte do trabalhador maior envolvimento do trabalho e condiciona a extensão da jornada para o home office. Uma última observação do “trabalho do escritório realizado em casa” diz respeito ao fato de que ele não é, de fato, remunerado, pelo menos para o quadro dos nossos entrevistados, e nem tampouco contabilizado no banco de horas.

Obtivemos as concepções dos entrevistados com relação a dois aspectos das condições de trabalho que se inter-relacionam: a remuneração e os benefícios conquistados pelos trabalhadores. Sob o ponto de vista de níveis de satisfação dos participantes, dentre os dez (10) empregados efetivos, quatro (4) consideram a remuneração condizente com as atividades realizadas, dois (2) consideram relativamente condizente e quatro (4) não consideram condizente. Enquanto que nas questões relacionadas à conquista de benefícios a satisfação foi unânime entre os trabalhadores da CELEPAR. Dentre os benefícios mencionados estão plano de saúde e odontológico, auxílio babá para trabalhadores do período noturno, vale transporte e vale refeição. Os efetivos contam ainda com o amparo da Fundação da CELEPAR (FUNCEL) que objetiva melhorar o clima organizacional, por meio de funções sociais como confraternizações e eventos esportivos que promovem a integração dos trabalhadores e com um Plano de Previdência complementar - PREVICEL - que se trata de uma “entidade fechada de previdência privada

complementar, sem fins lucrativos, constituída pela Portaria do Ministério da Previdência e Assistência Social em 26 de novembro de 1996”. (CELEPAR, 2013, p. 33). O objetivo é garantir a suplementação dos benefícios de aposentadoria e pensão aos trabalhadores da CELEPAR.

Bastante distinta é a situação dos terceirizados, que recebem por hora trabalhada, por projeto e vivenciando a insegurança de ora ter trabalho, ora não ter. Nota-se, portanto, insatisfação tanto na remuneração quanto nos benefícios, como mostram os fragmentos dos diálogos: “a remuneração é por hora trabalhada, mas o pagamento é efetuado mensalmente”. (Entrevista E-10, trabalhador de TI, terceirizado, julho/2017). Outro trabalhador terceirizado mostrou sua insatisfação: “pela responsabilidade e pela carga de trabalho que eu tenho, não considero condizente! Já pensei muitas vezes em fugir de tudo isso aqui e vender espiga de milho na praia”. (Entrevista E-13, trabalhador de TI, terceirizado, setembro/2017). Na continuidade do diálogo este mesmo trabalhador enfatizou ainda que praticamente não há benefícios para os terceirizados, pois na empresa de origem há o direito a “garagem e 30 dias de férias remuneradas, somente!”. (Entrevista E-13, trabalhador de TI, setembro/2017).

Cabe destacar que a insatisfação com relação à remuneração foi enfática entre os trabalhadores terceirizados que entrevistamos. Eles se mostraram insatisfeitos com relação à remuneração e benefícios. Ainda que entre os trabalhadores efetivos encontramos aqueles que manifestaram certa insatisfação com relação à remuneração em comparação com os índices praticados na iniciativa privada, percebemos que entre os terceirizados há maior insatisfação.

O que pode explicar essa situação é que a CELEPAR possui em seu PCCR (CELEPAR, 2014) uma política de remuneração devidamente estabelecida de acordo com os cargos e com os graus de senioridade. Havendo ainda possibilidade de ascensão horizontal e vertical por meio da avaliação de desempenho, conforme já mencionamos. Distinta é a situação dos terceirizados que são ainda mais suscetíveis aos ditames do chamado “capitalismo flexível” (HARVEY, 2002). A nova regra do capital sugere maior flexibilidade nos contratos e jornadas que incidem sobre a remuneração dos trabalhadores da TI.

Outro fator que colabora para manter esta condição é ausência de regulamentação da profissão dos trabalhadores de TI. A lei que rege uma profissão⁸⁴ tem um papel social importante na medida em que faz do “ofício uma propriedade coletiva que fornece, ao mesmo tempo, emprego e estatuto”. (CASTEL, 2003, p. 156). Mesmo sendo reconhecidos como um coletivo de trabalhadores a profissão da TI não é regulamentada no Brasil, embora as profissões dos trabalhadores que envolvem nossos estudos sejam classificadas no Código Brasileiro de Ocupações (CBO)⁸⁵, sob o código (2124-04) analista de sistemas; (3171-10) programador de sistemas e informações e (2624-10) *web designer*.

Notamos que a ausência da regulamentação traz algumas dificuldades para os trabalhadores de TI que atuam por conta própria, como pessoa jurídica, terceirizado, especialmente no fator remuneração, porque:

Enquanto você tende a cobrar 40 reais a sua hora de trabalho, o outro resolve cobrar 10 reais por hora e isso é que nós chamamos de prostituição da área quando as pessoas não valorizam o seu próprio trabalho. (Entrevista E-10, trabalhador de TI, terceirizado, julho/2017).

Essa condição é especialmente marcada para os trabalhadores Pessoa Jurídica (PJ), pois a remuneração é definida de acordo com o projeto e nem sempre este fator está firmado em contrato.

Ettinger (2013 apud BRIDI, 2014, p. 286-287) expõe distintas modalidades de cálculo para custos de projetos e consequentemente para remuneração de trabalhadores de TI. Uma forma usual para pagamento de desenvolvedores de *software* é a modalidade “homem/hora”, que permite pronto atendimento para o cliente e pode oferecer uma melhor remuneração para o trabalhador, especialmente se o caso requer aumento da quantidade de horas trabalhadas. Outra forma de pagamento seria pelo “preço global fixo” comumente utilizado para pagamento da prestação de serviços por projetos e o Ponto por Função. Ainda outras formas

⁸⁴ Com relação à regulamentação dos trabalhadores *web designers*, por exemplo, uma das atividades de TI, segundo dados da pesquisa de Freiburger (2013), em que a autora entrevistou vinte e um trabalhadores *web designers*, apenas nove julgaram que a regulamentação traria mais qualidade no trabalho, enquanto onze mantiveram um posicionamento neutro e um mostrou-se totalmente contrário à regulamentação argumentando que os *web designers* se inserem enquanto categoria de trabalhadores da TI, o que não faria sentido manter uma regulamentação isolada, já que o *web designer* se insere na TI por desenvolver a parte criativa de *sites*.

⁸⁵ Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: dez. 2017.

utilizadas para medir custos para projetos e remuneração de trabalhadores na TI foram citadas por este entrevistado da pesquisa que contribuiu para o entendimento de que:

Existe, por exemplo, o use case point, que é uma forma de medir custos, existe o *slook* que é quando você mede custos por linhas de código e depois você faz um *Benchmarking* para comparar com algo já existente, você ainda pode adotar técnicas paramétricas onde são definidos os níveis para medir a granularidade. (Entrevista E-12, trabalhador de TI, terceirizado, agosto/2017).

O cálculo denominado “ponto de função” diz respeito ao que normalmente o setor público utiliza para mensurar custos para projetos, incluindo a CELEPAR. Isso porque o Governo Federal em 2016 institucionalizou o uso da métrica ponto de função no setor público por meio da publicação de um catálogo de *software* intitulado “roteiro de métricas de *software* do sistema de administração de recursos de tecnologia da informação - SISP” (BRASIL, 2016c). O catálogo tem por objetivo orientar a gestão no setor público para a utilização da métrica por ponto de função devido aos benefícios que esta metodologia traz, como por exemplo: “regras de contagem objetivas; independência da solução tecnológica utilizada e facilidade de estimativas nas fases iniciais do ciclo de vida do *software*”. (BRASIL, 2016c, p. 1).

A modalidade de cálculo de custos por pontos de função “não tem relação com a forma de construção de um *site*, por exemplo, mas com o que ele faz efetivamente” (BRIDI, 2014, p. 287). Ou seja, são utilizados elementos do próprio projeto para definir o preço de custo final. O ponto de função é uma técnica desenvolvida por Alan Brainch da IBM, que é utilizada mundialmente “primeiro porque tem um órgão internacional que regulamenta, segundo porque tem esse reconhecimento pela indústria de *software*, por ser específico para isso é como se fosse o metro quadrado de TI!” (Entrevista E-12, trabalhador de TI, agosto/2017). Este mesmo entrevistado esclareceu que esta métrica permite um diálogo mais próximo com o cliente, a partir da visão do usuário da solução tecnológica a ser desenvolvida e não baseada em códigos que somente trabalhadores da TI compreendem e por esta razão é a métrica mais utilizada para calcular custos de um projeto, que exemplificando poderia ficar assim:

4 pontos para incluir, 4 pontos para exibir, 4 pontos para alterar, 4 pontos para excluir, 5 pontos para relatório por mês, 5 pontos para relatório integrado com academia e 7 pontos para manter dados de função. Então para eu fazer, por exemplo, essa base de dados de forma macro eu vou ter aproximadamente 37 pontos de função, aí você vai perguntar quanto custa? Vai depender da tecnologia que você vai querer empregar eu posso fazer em *java*, posso fazer em *delphi*, posso fazer em *doti net*, posso fazer em *aspel* posso fazer em *Personal Home Page* (PHP), posso fazer responsivo rodando em qualquer browser então conforme eu coloco a complexidade tecnológica isso varia e pode variar aproximadamente R\$ 1.000,00 o ponto de função então para fazer este módulo que vai gerir os seus projetos vai custar aproximadamente R\$ 37.000,00 (trinta e sete mil reais), e o mercado vai se basear nisso para te dar um orçamento. (Entrevista E-12, trabalhador de TI, terceirizado, agosto de 2017).

Este diálogo mostra que as possibilidades de uso de diferentes ferramentas tecnológicas para fazer funcionar o ponto de função (PF) é que pode fazer a diferença no preço final do projeto. Vale lembrar aqui que o exemplo do valor total do projeto mencionado pelo entrevistado, é pago para a empresa contratante, no caso a responsável pelo projeto empresa terceirizada da Companhia, cabendo a esta o pagamento do salário para o empregado por ela contratado para o desenvolvimento das tarefas inerentes aos projetos.

Como a maioria dos trabalhadores possui contrato temporário com prazo determinado para finalizar o projeto, normalmente este se aplica aos contratos como pessoa jurídica, sendo esses trabalhadores os que estão mais sujeitos aos horários e contratos de trabalho flexíveis, ditados pelas empresas vencedoras das licitações que demandam projetos da área da TI.

A análise de Bridi (2014) apresenta uma síntese de empresas públicas que contratam serviços de TI por ponto de função por meio de pregões públicos e editais para licitações. Dentre as empresas apresentadas pela autora percebemos diferenças de preços para projetos, como por exemplo, a Agência Brasileira de Inteligência (ABIN) que mantinha um preço estimado de oitocentos reais (R\$ 800,00) para a contratação em 2011 do desenvolvimento de solução de análise e gestão de riscos, por um contrato no prazo de 12 meses. Enquanto que a Caixa Econômica Federal (CEF) mantinha o preço de duzentos e quarenta e oito reais e trinta e três centavos (R\$ 248,33) contratação em 2010, para o desenvolvimento, manutenção e documentação de sistema de informação *web* pelo período de 24 meses. O que tem de comum e diferente nesses pregões? As diferenças percebidas estão entre a atividade contratada, o prazo determinado para a conclusão do projeto, o ano de

contratação. Em comum tem a base de cálculo para pagamento por ponto de função.

Ainda observando a síntese apresentada por Bridi (2014) percebe-se uma variação dos valores pagos por essas empresas públicas para desenvolvimento de soluções tecnológicas, bem como o tempo estimado para contratação do projeto. Possivelmente, em tempos de recessão econômica algumas empresas tendem preferir ofertar seus serviços ao menor custo como forma de vencer a licitação. Outra possibilidade para explicar essa variação de custos estaria respaldada na complexidade do projeto e nas ferramentas tecnológicas utilizadas para a produção que podem ser fatores que condicionam o preço final do produto tecnológico. Um dos entrevistados exemplificou que, no caso da CELEPAR, o valor estimado para projetos de TI disposto no edital no qual a Empresa B foi vencedora da licitação, o valor do PF estava fixado em seiscentos reais (R\$ 600,00). Destarte, o que condiciona a estimativa de valor final de um projeto é a “questão do ciclo de desenvolvimento e quais artefatos que você pede”. O ciclo de desenvolvimento de um projeto de solução tecnológica para este entrevistado indica que tem a “fase de análise, fase de especificação, (da demanda), fase de construção, fase de teste e fase de homologação”. (Entrevista E-12, trabalhador de TI, agosto/2017).

Este entrevistado exemplificou ainda que cada uma dessas fases de construção de um projeto na área da TI exige minuciosos relatórios que deverão dar conta de explicar para o cliente todo o processo de construção, além de um manual que deverá ser entregue no final para mostrar passo a passo como utilizar o novo *software* desenvolvido. O que se percebe que o desenvolvimento de uma solução tecnológica exige relatórios de todo o processo de construção, desde o projeto até a fase final, que é a entrega, tudo devendo ser documentado. Essa tarefa realizada pelos trabalhadores da TI nos parece exigir habilidade textual numa linguagem compreensível para o usuário e mostra a diversidade de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores em estudo, também contextualizada nas pesquisas de Bridi e Braunert (2015a).

Em suma, quando analisamos as condições dos trabalhadores efetivos da CELEPAR, concursados e celetistas e dos terceirizados, trabalhadores indiretos, as diferenças saltam aos olhos. Enquanto os efetivos contam com o amparo do sindicato e de acordos coletivos de trabalho, os terceirizados se sujeitam às

demandas das empresas contratantes que retiram direitos dos trabalhadores em prol da acumulação por meio de contratos temporários e sem a proteção devida.

A próxima seção mostra como a qualificação constante intensifica a rotina de trabalho na TI.

4.3 INOVAÇÕES E EXIGÊNCIA DE SABERES COMO ELEMENTOS DE INTENSIFICAÇÃO

De acordo com Dal Rosso e Fortes (2008, p. 23), intensidade do trabalho significa “o esforço exigido pelo trabalho ou o engajamento humano com o trabalho, ou ainda a carga total de trabalho”. O termo intensidade no trabalho foi analisado pelos autores com base nos escritos de Marx, oportunidade em que o clássico “valeu-se de figuras de grande valor expressivo e imagético como a ideia de porosidade”, presente em uma esponja que apresenta espaços cheios de matéria e espaços vazios que poderiam então ser completados por água, ficando assim evidente a comparação com a intensidade no trabalho. A ideia de que no tempo de trabalho haveria espaço para diminuição das tarefas se caracteriza, assim, como elemento chave para entendimento do processo de intensificação do trabalho, uma vez que estes espaços poderiam ser preenchidos por novas atividades, intensificando desta forma a rotina dos trabalhadores.

Na área da TI, as inovações tecnológicas exigem esforço por novas e constantes qualificações dos trabalhadores, e assim buscamos saber como os trabalhadores por nós pesquisados concebem tais características da natureza do seu trabalho, no intuito de identificar formas de intensificação no trabalho. Questionamos os entrevistados a respeito de inovações tecnológicas na área da TI e um dos entrevistados relatou que “o Paraná foi o primeiro estado que institucionalizou o governo eletrônico no Brasil. Foi também o pioneiro para usar serviços públicos com o uso de celular, porque o Paraná sempre foi referência no Brasil”. (Entrevista E-08, trabalhador de TI, efetivo, junho/2017). Embora notadamente o discurso apresente sinal de “orgulho” com o trabalho da CELEPAR, o diálogo serviu como orientação para buscar novas informações a respeito dessas inovações na Companhia paranaense.

Constatamos nos dados emitidos nos relatórios gerenciais da CELEPAR que em fevereiro de 2011 a Companhia lançou o portal da mobilidade⁸⁶. (CELEPAR, 2011, p. 5). Neste portal são disponibilizadas informações *mobiles* para o usuário poder acessar pelo *Ipad* ou *smartphone* o que certamente poderia exigir mais contratações de trabalhadores, dada às condições de inovação que o projeto de “informações móveis” exigia como podemos acompanhar na tabela que segue:

TABELA 11 - CRESCIMENTO CONTRATAÇÕES CELEPAR 2007-2017

Ano	Total de trabalhadores	Índice de crescimento nas contratações	
2007	704		
2008	824	17,05%	Em relação à 2007
2009	851	3,28%	Em relação à 2008
2010	1134	33,25%	Em relação à 2009
2011	1121	-1,15%	Em relação à 2010
2012	1144	2,05%	Em relação à 2011
2013	1234	7,87%	Em relação à 2012
2014	1195	-3,16%	Em relação à 2013
2015	1182	-1,09%	Em relação à 2014
2016	1212	2,54%	Em relação à 2015
2017	1193	-1,57%	Em relação à 2016

FONTE: CELEPAR. A autora (2018).

Constatamos (conforme tabela) que o maior volume de contratações no período considerado foi no ano 2010 quando a companhia contratou mais 33,25% de trabalhadores em relação às contratações de 2009. E o menor volume de contratações apresentado nessa amostra foi em 2014, quando as contratações tiveram uma queda na ordem de -3,16%.

O que essas considerações estatísticas podem explicar em termos de motivos para crescimento e decréscimo nas contratações de trabalhadores da TI? A demanda de trabalhadores na área da TI aumenta na proporção da introdução de inovações tecnológicas. Tomando por base a inovação do *smartphone* - que “explodiu” no Brasil no ano de 2012 e de acordo com a divulgação de dados da Agência Nacional de Telecomunicações (ANATEL)⁸⁷ o Brasil tinha em outubro de

⁸⁶ Trata-se do portal m.pr.gov.br que permite *download* para *mobiles*. Este portal móvel desenvolvido pela CELEPAR recebeu da 11ª edição o Prêmio Excelência em Governo Eletrônico SECOP 2012.

⁸⁷ Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/infraestrutura/2017/12/brasil-tem-mais-de-240-milhoes-de-linhas-de-celular-ativas>. Acesso em: maio 2018.

2017, mais de 240 milhões de celulares ativos. Dados divulgados pelo Ministério da Ciência e Tecnologia⁸⁸ apontam que o Estado do Paraná em fevereiro de 2018 contava com 11.917.569 telefones celulares ativos. Se confrontarmos com os dados do IBGE (2018) que mostram que a população estimada no estado do Paraná para o ano de 2017 é de 11.320.892 habitantes, constatamos que nesse ano havia mais de um celular por habitante no estado do Paraná.

Com as inovações da área da TI em curso, “os usuários vão exigir que os serviços do governo apropriados às tecnologias móveis estejam acessíveis e sejam entregues em qualquer lugar e a qualquer hora” (LANZA, 2016, p. 40), o que pode significar que o aumento dos trabalhadores da TI na CELEPAR está relacionado com a introdução das informações dos serviços públicos nos *mobiles*. Assim, a mesma informação que o cidadão se beneficia ao consultar no *smartphone*, vai exigir mais contratações celetistas (ou de empresas terceirizadas) na CELEPAR para atender demandas dos projetos das secretarias de Estado, visto que, “hoje todos os *sites* do Governo do Estado nós temos aplicativos para *mobiles*”. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/2017). Estes dados no seu conjunto podem indicar o aumento de contratações em 2010, uma vez que a área da TI se prepara para as inovações antecipadamente e necessita de trabalhadores com diferentes perfis e conhecimentos para dar conta das demandas de atendimento. Além disso, o Governo de Requião (gestões 2003-2006 e 2007-2010), privilegiava contratações efetivas no Estado do Paraná, enquanto que o Governo Beto Richa (gestões 2011-2014 e 2015-2018), pelo alinhamento neoliberal privilegiava contratações terceirizadas, fatos diagnosticados pelos entrevistados no estudo de campo, conforme já enfatizamos no Capítulo 3 desta tese.

Ainda observando a tabela nota-se que houve diminuição do volume de contratações no ano de 2014, situação justificada no estudo de campo pelo fato de que “muitos trabalhadores prestaram concurso no SERPRO⁸⁹ e pediram demissão na Companhia nesse período”. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/2017).

⁸⁸ Disponível em: <http://sistema.mc.gov.br/DSCOM/view/Resultado.php>. Acesso em: maio 2018.

⁸⁹ Em consulta a um *blog*, uma trabalhadora do SERPRO relata que a área da TI da empresa é “super animada” além do que a gama de projetos possibilita a migração do trabalhador para áreas distintas de interesse do trabalhador. Disponível em: <https://www.eunati.com.br/2016/07/como-e-trabalhar-na-ti-de-um-orgao-publico.html>. Acesso em: maio 2018.

Entendemos assim, que o volume das contratações dos trabalhadores de TI seria proporcional aos projetos desenvolvidos pela Companhia, e assim preparamos uma tabela que aponta o número de projetos desenvolvidos pelos trabalhadores de TI, no período compreendido entre 2011-2017 e analisamos as contratações desse mesmo período, no intuito de olhar se houve intensificação do trabalho.

TABELA 12 - CONTRATAÇÕES E PROJETOS DESENVOLVIDOS

Ano	Total de trabalhadores	Índice de crescimento nas contratações	Projetos desenvolvidos	Variação percentual do volume de projetos
2011	1121	-1,15%	20	*
2012	1144	2,05%	20	*
2013	1234	7,87%	20	*
2014	1195	-3,16%	20	*
2015	1182	-1,09%	28	+28% em relação à média dos anos anteriores
2016	1212	2,54%	153	+82% em relação a 2015
2017	1193	-1,57%	85	-80% em relação a 2016

FONTE: CELEPAR. A autora (2018).

NOTA: *Os dados relativos aos projetos foram obtidos a partir dos relatórios gerenciais disponibilizados no portal de transparência da Companhia. Contudo, não foi possível levantar o número exato de projetos realizados entre 2011-2014, apenas a média.

Observando a tabela que mostra o número de projetos desenvolvidos pela Companhia vemos no período entre 2011 a 2014 foi realizado um total de 80 projetos, o que corresponde a uma média de 20 projetos por ano. Em 2015 houve um percentual de 28% de aumento nos projetos realizados em comparação com a média dos anos anteriores. O que chama atenção é que em 2016 foram realizados 153 projetos o que representa um aumento percentual no desenvolvimento de projetos na ordem de 82% em relação ao ano anterior. Entretanto, o volume de contratações entre 2014 e 2015 teve uma queda de (-4,25%) e em 2016 o volume de contratações foi de 2,54%, portanto, não acompanhou o crescimento do volume de projetos realizados, o que pode indicar que o mesmo número de trabalhadores efetivos desenvolveu mais projetos, o que representa dizer que houve intensificação do trabalho.

Contudo, é preciso considerar também que um projeto pode ter início num determinado ano, mas se estender por até dois ou três anos para finalizar, conforme apontou o estudo de campo. Ou ainda um projeto pode demandar tempo

indeterminado, pois não depende do projeto em si, mas resguardar as informações e fazer as devidas atualizações necessárias ao longo do tempo. Isso depende do tipo de projeto e da demanda exigida pelas secretarias e também coincide com a necessidade de contratações. Outra possibilidade é que foram contratados trabalhadores terceirizados (via licitação) para dividir o trabalho com os efetivos no desenvolvimento desse volume de projetos. Tal realidade seria fruto de uma política de Governo neste período que se relaciona diretamente com práticas neoliberais.

As inovações tecnológicas exigem constantes estudos, como já dissemos nesta seção, porque as ferramentas eletrônicas usadas para desenvolver novos projetos podem não ser as mesmas utilizadas no projeto anterior, e assim.

Então eu tenho que estar fazendo uma formação formal e também tenho que estar assistindo palestras tenho que estar indo a eventos, eu tenho que estar absorvendo todas essas tendências lógicas porque a minha linha é de inovação. Eu tenho que estar vendo o que está acontecendo lá fora para trazer isso para dentro da organização, isso faz parte da minha vida 100%. (Entrevista E-01, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Se observarmos que neste relato o entrevistado olha as inovações “lá fora” para trazer “dentro” da empresa. Isso significa que além das suas tarefas normais na empresa ele ainda precisa dar conta “desse olhar”, fato que pode contribuir para intensificar sua rotina. Como mostrou estudos anteriores e já referenciados, a área da TI requer trabalhadores com elevados conhecimentos, evidencia isso o fato de quadro de entrevistados desta pesquisa, no qual, apenas um (1) não possui curso superior, tendo, no entanto, realizado curso na área técnica da TI parcialmente subsidiado pela empresa de origem. Entre os demais, catorze (14) possuem nível superior, sendo que seis (6) possuem graduação e pós-graduação em curso relacionado à tecnologia da informação, enquanto que sete (7) possuem nível superior, mas não na área da TI. Nas entrevistas pessoais, esses participantes mencionaram que os conhecimentos da área foram adquiridos por intermédio de curso de pós-graduação, e também pela troca de experiências entre os pares, sobretudo, pela permanência de longos anos na área: “sim, eu faço muitos cursos,

fiz duas pós-graduações na área da TI e sempre que possível estou fazendo cursos na Escola de Governo”⁹⁰. (Entrevista E-08, trabalhador de TI, efetivo, junho/2017).

Já vimos nesta tese que os que dirigem a equipe, também executam as tarefas, em situações peculiares, como prazos com data próxima para finalizar, por exemplo. Isso corrobora com os estudos de Bridi e Motim (2014) que identificaram que há uma certa fluidez nas tarefas, cuja realização depende de uma série de fatores, dentre os quais, o maior ou menor domínio de uma linguagem, de uma tecnologia. Em seus estudos as autoras identificaram algumas funções e atividades desenvolvidas por trabalhadores de TI, onde podem ser lidas distintas ferramentas tecnológicas descritas pelos entrevistados para realizar as tarefas inerentes à área da TI. Vale lembrar ainda que “há centenas de linguagens de programação existentes, com as quais se pode confeccionar um *software*” (TOLEDO et al., 2009 p. 137). Um dos entrevistados, ao mencionar os conhecimentos técnicos específicos e necessários para a realização das atividades que ele desenvolve, disse tratar-se de ferramentas eletrônicas, tais como: “desenvolvimento em Java, PHP, DHTML, Banco de Dados, Metodologias: PMBOK, MPS, Geoprocessamento: ARC GIS, QGIS, GUSIG, PortGis”. (Entrevista, E-07, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017). Na concepção de outro trabalhador entrevistado essas ferramentas tecnológicas têm uma obsolescência muito rápida:

No início, anos 60, 70 você tinha ciclos de reciclagem de aproximadamente 10 a 15 anos, nos anos 80 caiu para ciclos de 07 a 10 anos de reciclagem, nos anos 90 caiu para ciclos de 05 anos, nos anos 10 e agora são ciclos de 02 anos. Sabe por quê? Porque o tempo todo lançam novas tecnologias, [...] celular antes não existia, daí você pensa como que eu podia sobreviver sem o *smartphone*? E o que está por trás disso? É o avanço da tecnologia! (Entrevista E-12, trabalhador de TI, agosto/2017).

O relato deste trabalhador além de apontar para a rápida obsolescência dos conhecimentos na área da TI, ao questionar “como sobreviver sem um *smartphone*” mantém um posicionamento de que as tecnologias são fundamentais e controlam a vida humana o que nos permite refletir a respeito do “determinismo tecnológico”.

⁹⁰ As Escolas de Governo “são instituições públicas criadas com a finalidade de promover a formação, o aperfeiçoamento e a profissionalização de agentes públicos, visando ao fortalecimento e à ampliação da capacidade de execução do Estado, tendo em vista a formulação, a implantação, a execução e a avaliação das políticas públicas”. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/escolas-de-governo>. Acesso em: nov. 2018.

Estabelecemos uma interlocução com um texto produzido por Feenberg (2003) por ocasião de uma conferência que o autor realizou com estudantes universitários em Komaba (Japão) oportunidade em que apresentou uma crítica ao determinismo tecnológico, perspectiva que coloca a tecnologia como central nas relações humanas e pressupõe que a tecnologia não é controlada pelo homem, mas controla o homem. Em contraposição a esse pensamento, o autor conferencista propõe uma “teoria crítica”, na qual as consequências do desenvolvimento tecnológico sejam reconhecidas, mas mantenham uma promessa de liberdade humana na tecnologia, especialmente pela criação de instituições que possam exercer este controle. Isso porque a tecnologia é “controlável” e ao mesmo tempo “carregada de valores” e, sobretudo, as tecnologias “não são ferramentas neutras”. A teoria crítica da tecnologia proposta pelo autor sugere intervenções democráticas na tecnologia e não tomá-la como central no controle da vida humana. (FEENBERG, 2003, p. 6-11).

Voltando ao último relato do entrevistado, como analisaram Ieger e Bridi (2014, p. 272), por ser uma “área dinâmica e de rápidas mudanças tanto em termos operacionais (produção de *hardware*) quanto de lógica (desenvolvimento de *software*) devido as constantes inovações tecnológicas, os seus profissionais precisam recorrer a atualizações constantes”. Assim, a continuidade dos estudos para esses trabalhadores é uma imposição, que intensifica muito suas rotinas, pois hoje trabalhar e estudar se tornaram condição precípua, concomitante e permanente para eles.

Hoje em dia eu estou com uma dificuldade maior de atualização por conta da carga de trabalho que eu tenho, mas eu gosto de ler. Eu procuro artigos na internet que tratem de alguma coisa que me interessa, então se eu estiver com alguma dificuldade eu resolvo assim. (Entrevista, E-13, trabalhador de TI, terceirizado, setembro/2017).

Mesmo quando não há inserção em curso de formação continuada o fato de ter que adquirir novos conhecimentos por meio de pesquisas em livros e *sites* demonstra intensidade na rotina desses trabalhadores. Muitas vezes a qualificação,

É feita de forma diferente das tradicionais, ou seja, daquela ocorridas em bancos escolares ou universidades. Ela acontece, [...] muitas vezes de forma autodidata por meio de *sítes* especializados e, até mesmo, na interação com outros profissionais, em trocas de experiências profissionais em conversas informais com colegas da mesma área de atuação. Essas interações ocorrem de modo virtual, na maioria dos casos. (IEGER, BRIDI, 2014, p. 273).

Como atestaram as autoras, as redes de relacionamento são elementos chaves para esses trabalhadores de TI, que Toledo et al. (2009, p. 141) identificaram como “arranjos sociais”, que não acontecem somente cara a cara, “mas especialmente na comunidade virtual de conhecimento”.

A exigência de conhecimentos para esses trabalhadores é alta, e em função disso a partir de 2005 os trabalhadores com nível superior (NS) como engenheiro em computação; administradores de rede, sistemas e banco de dados; e analistas de sistemas; passaram a se constituir como maioria, superando os trabalhadores com perfil de nível técnico (NT). Isso porque a área da TI está exigindo trabalhadores mais qualificados que possam fazer frente às demandas por projetos cada vez mais sofisticados. (SOFTEX, 2012).

Yamano (2018) conformou em seus estudos a respeito da formação de programadores de *software* do arranjo produtivo local (APL) da região sudoeste do estado do Paraná, e destacou que a autoqualificação pode ser “realizada por meio de materiais didáticos, apostilas e livros, tutoriais *online* no formato de vídeos e vídeo aulas, através de fóruns e comunidades, bem como na prática de tentativa e erro no desenvolvimento de sistemas”. Todavia, segundo a autora, essa prática, acontece “por fora”, expressão dada pelos seus entrevistados para se referir ao tempo dedicado para a qualificação, que seria destinado para o descanso do trabalhador, “fora do trabalho”, portanto, confirmando a intensificação do trabalho para a categoria em estudo. (YAMANO, 2018, p. 273).

A partir da constatação da intensificação do trabalho em decorrência de inovações tecnológicas e qualificações constantes, buscamos saber como acontece essa qualificação, e se a empresa contribui para essa atualização de saberes para os trabalhadores. Constatamos que a CELEPAR disponibiliza programas de incentivo e treinamento para os empregados efetivos em duas formas distintas: a primeira pela busca do curso desejado e efetivação da matrícula e solicitação de auxílio educação. Neste caso a Companhia pode arcar com cerca de 40% a 60% do

curso desde que tenha afinidade com as atividades desenvolvidas na CELEPAR. A segunda forma seria buscar na Escola de Gestão ou Escola de Governo um curso com afinidade da sua área de trabalho que são ofertados nas modalidades: presencial, semipresencial e à distância: “Hoje já estou me atualizando, estou participando de muitos seminários na escola de governo. [...] Atualmente a escola de governo está com um projeto muito bom, com profissionais muito bons e está valendo muito a pena”. (Entrevista E-08, trabalhador de TI, efetivo, junho de 2017).

Os efetivos comentaram que a consulta para aquisição de novos saberes é feita por meio de livros, internet, rede de trabalho *whatsapp*, *facebook*, rede Paraná⁹¹, colegas de profissão, primeiramente na própria equipe e posteriormente com chefes e escalas hierárquicas superiores. Portanto, dentre os entrevistados, empregados efetivos da CELEPAR há um consenso geral de satisfação quanto aos programas de incentivo proporcionados pela Companhia em parceria com o Governo do Estado.

A respeito deste assunto, encontramos informações no Relatório Gerencial emitido pela Diretoria Executiva da CELEPAR emitido em 2011 quando a Companhia investiu R\$ 164.674,24 para programa de qualificação interna. Esse valor permitiu de acordo com o relatório, que 1376 empregados tivessem acesso aos programas de qualificação na área de trabalho. No relatório gerencial de 2012 os investimentos para capacitação foram na ordem de R\$ 1.002.767,65, com 1.026 participações e 259 cursos fechados. Esse fato é bem representativo em termos de qualificação para os empregados efetivos e pode ter colaborado para a permanência desses trabalhadores, conforme já tratamos na seção anterior. Embora um dos entrevistados tenha mencionado que “foi feito um estudo e viram que a CELEPAR usava apenas 10% do benefício auxílio educação.” (Entrevista E-09, trabalhador de TI, efetivo, junho/2017). Isso porque os trabalhadores muitas vezes não se interessam em buscar novos conhecimentos de maneira formal, preferem dirimir suas dúvidas utilizando a internet ou conversando sobre troca de experiências entre os pares. A respeito disso, Braunert (2013), Freiburger (2013), Ieger (2014) e Lima (2017) também identificaram essas formas, que chamaram de autodidatas, em seus estudos.

⁹¹ Trata-se de uma rede social “como se fosse um *facebook* da rede do estado”. (Entrevista E-09, trabalhador de TI, efetivo, junho/2017).

Já para os terceirizados que entrevistamos a situação é diferente, um deles afirmou que “não há nenhum programa de incentivo”. (Entrevista E-13, trabalhador de TI, terceirizado, setembro/2017). Identificamos que tanto a empresa “A” quanto a empresa “B” não criam oportunidades de incentivo e treinamento para os trabalhadores por elas contratados, o que nos leva a interpretar que para exigências iguais no trabalho em equipe há diferentes direitos para qualificação que só reforçam o panorama da precariedade do trabalho na TI para os terceirizados.

Concluimos, portanto, que tanto para os efetivos quanto para os terceirizados a busca por novos conhecimentos intensifica o trabalho. O que muda levando em conta a forma de contratação e a necessidade de qualificação constante, é o amparo que o trabalhador efetivo recebe na Companhia para qualificações enquanto que os terceirizados além de não receber amparo das empresas contratantes, a própria rotina de trabalho não permite disponibilidade de tempo para novas qualificações.

A próxima seção mostra como é o mercado de trabalho e carreiras dos trabalhadores de TI, além de apresentar uma discussão sobre a centralidade do trabalho.

4.4 MERCADO DE TRABALHO, CARREIRAS, E PROJETOS DE VIDA DOS TRABALHADORES DE TI: O TRABALHO CONTINUA CENTRAL?

Nos termos de análise dos autores Toledo et al. (2009) que descreveram “as novas configurações do trabalho” dentre as quais os trabalhos não clássicos, “os outros trabalhos”, como no desenvolvimento de *softwares*, por exemplo, a construção social de uma determinada profissão se constitui numa ampliação do conceito de mercado de trabalho, que não se reduz apenas à oferta da demanda de trabalho, mas considera essa oferta como uma construção social, onde por um lado temos instituições que decidem empregar e a quem empregar, e por outro lado há elementos de sentido do trabalho vindos dos trabalhadores, imbuídos em “valores, crenças cognitivas, emoções, estética, formas de pensamento cotidianas e outras de caráter científico”. (TOLEDO et al., 2009, p. 124).

Investigamos no estudo de campo esses elementos de sentido dos trabalhadores de TI por nós pesquisados, a respeito de suas concepções sobre carreiras, trajetórias e projetos de vida que envolvem suas profissões. No

questionamento a respeito de escolhas profissionais chamou atenção as respostas em comum que relacionavam à “novidade da área da TI” que os convidavam para ingressar num mundo novo, por se tratar de uma área lógica. Entretanto, se observarmos com olhos mais críticos constata-se que essas escolhas aconteceram a partir das oportunidades ditadas pelo mercado de trabalho que dispunha de um maior número de vagas comparado com outros setores da economia.

Prova disso é que a Revista Você S/A publicou, em junho de 2015, um artigo intitulado “As vinte e seis carreiras (quase) à prova de crise no Brasil” (PATI; GASPARINI, 2015). Em 24º lugar aparece o desenvolvedor de *software* que cria aplicativos e programas de informática com o objetivo de trazer mais eficiência em processos de trabalho nas empresas, como sendo um trabalhador (quase) à prova de crise. Mesmo em tempos de recessão econômica setores como construção civil e mercado de TI estavam contratando trabalhadores, conforme aponta o periódico.

No mesmo ano o Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo (SINDPD-SP)⁹² divulgou uma nota em seu *site* afirmando que “o setor de Tecnologia da Informação registrou resultado positivo do emprego formal em 3.319 mil postos entre janeiro e julho de 2015”. Além disso, Bridi (2014) ao analisar o mercado de trabalho na TI, destaca com base nos estudos do observatório da Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro (SOFTEX), que no ano de 2009 “o setor da tecnologia da informação respondeu pelo percentual de 64,5% do total de ocupações da economia da informação”, que engloba indústria, serviços e comércio na área da TI.

Além desses dados obtidos em diferentes fontes de pesquisa, estudos de Lima (2017) a respeito dos trabalhadores da TI no estado do Paraná respaldada pelas informações do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES) nos permitiram constatar que o setor de TI tem apresentado um crescimento entre 20 a 30% por ano, empregando em média 18 mil trabalhadores no estado do Paraná. Isso também tem contribuído para que a região sul do Brasil se apresente em segundo lugar na distribuição do mercado brasileiro de TI, apresentando o percentual de 13,11% na atividade de serviços, só perdendo para a região sudeste que lidera com 64,72%. (IPARDES, 2016 apud LIMA, 2017).

⁹² Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/site/noticia.jsp?Apesar-da-crise,-numero-de-contratacoes-supera-demissoes-no-setor-de-TI&id=1442937023540>. Acesso em: abr. 2018.

Para confrontar esses dados com as percepções do nosso quadro de entrevistados a respeito de oportunidade de trabalho, indagamos no estudo de campo: você conhece alguém da sua rede de amigos ou contatos que seja trabalhador da TI e esteja desempregado? Destacamos uma resposta:

Não conheço [desempregado]. Interessante, eu conheço muita gente que está desempregada, muita gente! Ninguém da minha área. O meu grupo de contatos é com pessoas que estão na faixa dos 50 anos, e a gente sabe que o mercado busca pessoas mais novas, mas a experiência que a gente pode agregar para a empresa acho que também conta na hora de uma contratação. (Entrevista E-01, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Essa resposta condiz com as demais falas dos entrevistados desta pesquisa que revelaram que não conhecem entre seus amigos da área da tecnologia da informação alguém que não esteja ocupando um posto de trabalho na TI, resposta dada tanto pelos empregados efetivos quanto pelos terceirizados de nosso quadro de entrevistados.

Diante dos percentuais de disponibilidade que o mercado de trabalho apresenta na área da TI, há uma forte tendência quanto aos motivos para escolha da área da TI de nosso quadro de entrevistados, pois um deles relatou: “eu queria ser advogado! E eu ainda vou fazer a faculdade de direito, é meu sonho! Mas a minha família estava passando por dificuldades financeiras, e aí a TI era a melhor opção naquela época”. (Entrevista, E-06, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017). Foi possível perceber certa frustração embutida no discurso deste trabalhador, notadamente pelo desejo que ainda mantém de buscar o campo profissional escolhido na juventude, refutado em função das necessidades financeiras da família e principalmente pelas oportunidades que a área da TI oferecia.

Outro entrevistado destacou que “a medicina era um sonho de família, mas eu passei na UFPR em ciência da computação e daí eu tive que explicar isso para a família. Eu não sei até hoje como eles absorveram isso”. (Entrevista, E-07, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017). Isso porque este trabalhador mudou-se do interior do estado do Paraná para “tentar a vida na capital” em busca de melhores oportunidades de trabalho, queria o curso de medicina, mas precisava ser em universidade pública. Ao obter aprovação no curso na área da TI na UFPR, deixou para trás o sonho do “médico da família”, em função de uma profissão que ascendia

rapidamente para o mercado de trabalho e pudesse garantir seu “sustento longe de casa” como dissera na entrevista. Reafirmamos com base no relato que a qualificação obtida no curso foi decisiva para o ingresso na área da TI.

Analizando os dois relatos, entendemos que a área da TI se apresentava para esses trabalhadores como uma oportunidade de emprego mais rápido, talvez pelo fato de ser relativamente nova, a área exigia trabalhadores jovens em início de carreira. Desta forma, profissões e carreiras que significavam velhos sonhos se transformavam em novos projetos pessoais, diante das opções que o mercado de trabalho apresentava.

Além dos motivos para a escolha da carreira na área da TI, buscamos reconhecer como se deram as trajetórias profissionais desses trabalhadores de TI por nós pesquisadas, cuja síntese encontra-se no quadro que segue onde estabelecemos relações entre idade, experiência na área da TI e permanência na empresa atual:

QUADRO 20 - IDADE, EXPERIÊNCIA NA ÁREA TI E PERMANÊNCIA NA EMPRESA ATUAL

Idade	Experiência na área da TI	Permanência na empresa atual
51 anos	34 anos	06 anos - CELEPAR
62 anos	38 anos	38 anos - CELEPAR
67 anos	48 anos	33 anos - CELEPAR
69 anos	48 anos	44 anos - CELEPAR
52 anos	12 anos	03 anos empresa A
48 anos	32 anos	09 anos - CELEPAR
38 anos	17 anos	17 anos - CELEPAR
52 anos	31 anos	15 anos - CELEPAR
38 anos	19 anos	13 anos - CELEPAR
53 anos	30 anos	01 ano empresa B
44 anos	20 anos	20 anos - CELEPAR
41 anos	22 anos	04 anos empresa B
46 anos	25 anos	04 anos empresa B

FONTE: Estudo de campo. A autora (2018).

Constatamos que do quadro dos nossos entrevistados os empregados efetivos da CELEPAR possuem mais de dez (10) anos de permanência na Companhia. Vemos ainda que a experiência profissional na CELEPAR é mais recente entre os terceirizados, em comparação com os efetivos que tiveram uma trajetória contínua, com a construção de uma carreira mais sólida, por se tratar de

setor público, dentre os quais alguns ingressaram ainda jovens, no período de dez anos de atividades na empresa. Nota-se nesse diálogo a construção da carreira:

Iniciei como programador, depois passei a analista, ocupei cargos gerenciais de desenvolvimento de sistemas e de gerência em suporte de tecnologias, depois de um tempo nessas áreas de gerenciamento de sistemas daí eu fui para a área de atendimento a clientes. (Entrevista, E-04, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Enquanto este entrevistado mostra sua trajetória contínua constituída em empresa única, da qual se orgulha, um dos trabalhadores terceirizados relatou que em vinte e cinco anos de permanência na área da TI, trabalhou em nove empresas distintas, sendo em oito delas como Pessoa Jurídica (PJ) condição similar que ele mantém na empresa atual. Se considerarmos que a média de permanência desse trabalhador nessas nove (9) empresas foi de dois anos e sete meses em cada uma, podemos nos alinhar com o pensamento de Boltansky e Chiapello (1999), Harvey (2002), Antunes (2009) e Krein (2013) que afirmam que a partir dos anos 1970, o capital promoveu uma reestruturação em escala global com vistas à acumulação capitalista e entre as mudanças destacam-se novas modalidades contratuais para os lucros do capital. Entre as formas contratuais está a Pessoa Jurídica (PJ), como em nosso caso de análise, que nada mais é do que uma forma de precarização do trabalho, já que na modalidade contratual como PJ, a empresa contratante não assegura nada para o trabalhador, nem tampouco se preocupa com sua carreira, pois o contrato, quando existe, pode ser extinto em qualquer tempo e de acordo com os interesses da empresa.

Os terceirizados têm contrato com prazo determinado. [...] podendo ser prorrogado, pois a Companhia não mantém vínculo com as pessoas físicas que trabalham nestas empresas subcontratadas, elas que são responsáveis pelas pessoas que contratam. (Entrevista E-14, trabalhador administrativo, efetivo, dezembro/2017).

O vínculo como Pessoa Jurídica tem prazo determinado, o que em síntese representa trajetórias descontínuas vivenciadas em organizações distintas, identificadas também nas pesquisas de Castro (2013), Pereira (2013), Bridi (2014),

Bridi e Braunert (2015a), que observaram carreiras interrompidas para trabalhadores na modalidade PJ e condições de instabilidade para suas vidas.

Questionamos nossos entrevistados para essa pesquisa (nossos interlocutores) a respeito dos aspectos que eles valorizam em um trabalho ou emprego. Dentre as respostas, enfatizamos o relato de uma trabalhadora de TI entrevistada que destacou como ponto positivo de seu trabalho: “o poder de realização, depois de transformação!” (Entrevista E-11, trabalhador de TI, efetivo, agosto/2017), que representa a maior riqueza do seu trabalho. Essa realização no trabalho afirmada pela entrevistada diz respeito a um sentido de fazer algo que faça a diferença para a sociedade, um sentimento de utilidade. Isso porque o trabalho nas sociedades ocidentais confere “identidade social” e muda de significado em função da maneira como as pessoas se relacionam com ele. (ARAÚJO; BRIDI; MOTIM, 2015, p. 48).

Outro entrevistado trouxe também o sentido de reconhecimento social pelo trabalho: “eu já valorizei muito a questão financeira, mas hoje eu valorizo mais a satisfação de fazer o que gosto e a utilidade social do que faço. Eu encontro prazer naquilo que eu faço”. (Entrevista E-07, trabalhador de TI, efetivo, maio/2017). Consideramos que essa “satisfação” com o trabalho tem relação com o perfil dos trabalhadores por nós entrevistados, uma vez que são trabalhadores em uma empresa pública, celetistas concursados e, portanto, com estabilidade relativa no emprego, tratando-se um grupo mais maduro em termos de idade. E, sobretudo, um grupo de trabalhadores que conseguiu construir uma carreira sólida, muito diferente, dos jovens que se inserem neste campo de atuação, como mostra estudos de Pires (2018). A autora identificou em sua pesquisa que a área da TI incorpora expressiva participação de jovens, especialmente pela valorização que o mercado de trabalho lhes concede, por ser mais adaptável às condições da área que exige potencial de conhecimentos para as inovações constantes, flexibilidade de jornadas e de contratos de trabalho, enquanto que os trabalhadores mais velhos são vistos como tendo menor capacidade de adaptação e nem a energia necessária que a área da TI requer. (PIRES, 2018).

No entendimento de Pires (2018, p. 125) há um discurso empresarial que valoriza os trabalhadores jovens entre 20 a 35 anos, por considerá-los sensivelmente diferentes da geração anterior. Estes teriam como ideal “a busca pela satisfação imediata”, além de uma curiosidade para obter informações com o uso de

tecnologias. Identificamos, contudo, uma posição distinta sobre uma mão de obra jovem, conforme um de nossos entrevistados, um gestor de equipe de TI, que enfatizou as dificuldades de lidar com esta geração mais jovem:

E tem aquela geração novinha do pessoal que acabou de sair da faculdade, já vem com outro ímpeto, e uma consequência negativa da tecnologia que é o imediatismo 'não, mas eu quero, mas tem que ser agora, eu quero ser Presidente da empresa hoje!' Espero que todos cheguem lá, né! [risos]. Mas tem um caminho a ser trilhado. No meu ponto de vista a tecnologia deixou o ser humano muito ansioso, somos todos muito ansiosos! Porque a gente tem muita informação, um volume gigantesco de informação bombardeando a gente e queremos soluções muito rápidas porque o "Dr. Google" me traz o que eu perguntar! (Entrevista E-01, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

No entendimento deste entrevistado essa geração jovem e conectada em rede o tempo todo é ansiosa e cria dificuldades no trabalho em equipe. Se por um lado há resolução de problemas de forma rápida com o uso das tecnologias, por outro, acontece um choque de gerações cujo centro do conflito é o imediatismo. Se por um lado o mercado valoriza o trabalhador jovem, conectado em rede em tempo integral e "ansioso", na CELEPAR constatamos que essas características podem trazer alguns constrangimentos para as equipes de trabalho compostas por trabalhadores mais jovens e mais velhos.

A respeito de trabalhadores mais jovens e mais velhos Sennett (2011) analisa que o empregador pode optar em contratar trabalhadores mais jovens. Os motivos vão além do dinamismo do trabalhador jovem. Estes aceitam mais facilmente as imposições do empregador porque necessitam daquela experiência profissional para amadurecer profissionalmente, além disso, "eles tendem a se comportar de maneira prudente, e quando não gostam das condições de emprego, mais provavelmente saem do que resistem o que é possível porque os jovens trazem menos bagagem familiar e comunitária". Enquanto que trabalhadores mais velhos questionam tudo à luz de suas experiências e tendem ser mais críticos com as condições de trabalho e comumente "dão voz a sua insatisfação". Diante disso, a opção do empregador é contratar jovens, porque "sai mais barato e causa menos problema". Obviamente não é a realidade na empresa pesquisada (CELEPAR), uma vez que o concurso público não limita a idade dos trabalhadores no setor público. Mas o que se percebe na iniciativa privada é que o trabalhador mais maduro encontra mais dificuldades para colocação em comparação aos mais jovens,

especialmente aqueles que ainda residem com os pais e não possuem filhos há maiores chances de inserção profissional pelo fato de aceitarem salários menos atrativos. (SENNETT, 2011, p. 92-93).

No levantamento das questões relacionadas às carreiras, trajetórias e projetos de vida, buscamos reconhecer se o trabalho é tema central na vida dos trabalhadores por nós entrevistados. Dentre os onze (11) empregados efetivos da CELEPAR que entrevistamos, sete (7) trabalhadores consideram o trabalho como central, porque eles compreendem que dele depende a continuidade da vida. Um deles inclusive mencionou que está tentando se aposentar e não consegue imaginar sua vida sem trabalhar. Outros três entrevistados relataram que o trabalho está em segundo lugar, sendo o primeiro, os laços familiares. Contudo, quando indagamos a respeito de expectativas de vida a importância do trabalho foi mencionado por todos os entrevistados. Isso nos levou a constatar que a categoria trabalho é central na vida dos trabalhadores por nós entrevistados:

Outro trabalhador além de dimensionar a centralidade do trabalho trouxe a noção de subjetividade dos distintos papéis em sua vida:

Eu fiz o mapa dos vários “eus” da minha vida, eu marido, eu filho, eu trabalhador, e aí eu percebi que o eu profissional estava tomando muito tempo, assim eu percebi que tive uma dedicação muito alta para o trabalho. (Entrevista E-7, trabalhador de TI, maio/2017).

Em seu processo de introspecção este trabalhador observou que dedicava muito tempo para o trabalho, o que o levou a colocar em segundo plano em sua vida.

Se entre os empregados efetivos, as entrevistas denotam as possibilidades de reflexão sobre o espaço do trabalho em suas vidas, sentem segurança para ajustarem-se e manterem suas prioridades de vida, o mesmo não se pode afirmar em relação aos trabalhadores terceirizados que entrevistamos. Não temos como generalizar, uma vez que entrevistamos apenas quatro terceirizados, mas nessas entrevistas observamos certa ansiedade e necessidade de se afirmarem como interessados, comprometidos e satisfeitos com o trabalho desenvolvido para a empresa contratante. Um deles mencionou que o trabalho é um compromisso, mas que ele cumpre com satisfação porque faz uma atividade que gosta muito. Outro exemplificou que o trabalho assume um grau de importância na mesma medida em

que proporciona os meios de sua subsistência e para sua família. Enquanto outro se autodenominou como *workaholic*, termo de origem inglesa que se refere a pessoas fascinadas por trabalho.

Merece destacar que um dos entrevistados terceirizados se ressentia do fato do trabalho ocupar um lugar central em sua vida: “hoje o trabalho está em primeiro lugar, infelizmente está em primeiro lugar! Eu tenho deixado tudo, tudo de lado em função do meu trabalho, família inclusive, tudo”. (Entrevista E-13, trabalhador de TI, terceirizado, setembro/17). Neste fragmento do relato podemos apreender que a dificuldade não é o trabalho em si, mas o excesso dele, a intensidade do trabalho que está ocasionando problemas em sua vida pessoal. A condição desse trabalhador terceirizado é de uma jornada de trabalho de até catorze horas ao dia. Essa extensão da jornada de trabalho o impede de viver um período só para si, até mesmo para refletir sobre sua própria vida e buscar no convívio com a família uma melhor qualidade de vida. Mencionou que teme perder sua família, se sente culpado por não poder conviver com sua esposa e por não poder dar mais atenção aos filhos. Quando questionado sobre seu projeto de vida e de futuro mencionou que deseja se desligar do atual emprego e encontrar tempo para si. Destarte, constatamos que o trabalho continua sendo central para os entrevistados desta pesquisa.

A centralidade do trabalho é um tema recorrente de discussões na sociologia, a começar pelos autores clássicos que desenvolveram suas análises sociológicas a partir do trabalho. Marx, por exemplo, construiu suas teses a partir dos conceitos da exploração capitalista e classes sociais partindo do tema trabalho. Para este clássico o trabalho é uma dimensão social do próprio homem, uma vez que enquanto ser racional teve a capacidade de criar seus próprios instrumentos de trabalho. Weber evidenciou o papel do trabalho na racionalidade capitalista, enquanto Durkheim ao analisar a integração social tomava como principal fundamento o trabalho. (CARDOSO, 2011).

Contudo, no limiar dos anos 1960, diversos autores preconizaram o fim da categoria trabalho como central. Habermas (1968) foi o precursor dessas novas teses, ao substituir a categoria trabalho pela ciência e técnica como elementos fundamentais na racionalidade capitalista, seguido por André Gorz (1982) que indicava o fim do proletariado a partir do desenvolvimento do processo da automação e das novas tecnologias. Para este autor em decorrência dessas novas

tecnologias haveria um contingente de trabalhadores desempregados que formaria uma não-classe-de-não trabalhadores. Uma mesma linha analítica por construída por Claus Offe (1984) que sinalizava a existência de uma crise na qual de forma decrescente haveria impossibilidade do mercado em absorver a força de trabalho, ou seja, os trabalhadores. (CARDOSO, 2011; BRIDI, 2009).

Na contramão dessas teses, nossos entrevistados afirmaram a centralidade do trabalho para suas vidas. Corroborando, portanto, com a tese de Antunes (2005), em sua crítica às essas teses da não centralidade do trabalho. Para este autor as máquinas inteligentes não conseguem eliminar o trabalho vivo, muito pelo contrário, o conhecimento do trabalhador é incorporado nas inovações dessas máquinas que se tornam cada vez mais complexas exigindo cada vez mais conhecimentos dos trabalhadores. Para o autor a fusão entre trabalho e ciência, “não leva à extinção do trabalho, mas a um processo de retroalimentação que gera a necessidade de encontrar uma força de trabalho ainda mais complexa”. (ANTUNES, 2005, p. 160), realidade compatível com as observações empíricas do nosso estudo.

Nas respostas dadas pelos nossos entrevistados para a pergunta sobre projeto de vida e de futuro, o trabalho também aparece como central para os entrevistados. Embora, seja necessário ressaltar, que se tratam em sua maioria de trabalhadores relativamente estáveis, os estudos de Braunert (2018) também confirmaram esta mesma realidade em outras empresas de economia mista, (COPEL, SANEPAR e COHAPAR), cujo trabalho é central para os entrevistados pela autora.

Os trabalhadores relativamente estáveis, concursados e celetistas que compõem nosso quadro de entrevistados diferem dos jovens trabalhadores de TI (do mercado em geral), que em sua grande maioria são instáveis e trabalham contratados por projeto. Nossos entrevistados revelam a possibilidade de um planejamento de futuro a médio e longo prazo, sobretudo, pela tendência de permanecer na empresa, conforme já revelamos na seção que trata da permanência desses trabalhadores. Apenas um empregado efetivo que se encontra num período pré-aposentadoria mencionou que deseja: “encerrar a fase da atividade como empregado público e viabilizar uma carreira como empreendedor ou consultor em soluções de tecnologia da informação para áreas de negócio das organizações”. (Entrevista E-04, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Constatamos assim que os projetos de vida e de futuro envolvem o trabalho como central tanto os trabalhadores efetivos da CELEPAR, quanto para os terceirizados na Companhia. Com a limitação de termos entrevistados apenas quatro terceirizados⁹³, nos ancoramos na pesquisa sobre terceirização no setor público formulada por Carvalho e Bridi (2015) que identificaram aspectos relacionados à desigualdade, tendo em vista que havia, em 2013 no Brasil em média doze (12) milhões de trabalhadores terceirizados. Vislumbramos que essa realidade tende a crescer muito, com a aprovação recente da extensão da terceirização para atividades fim da empresa, como já mencionamos.

No próximo capítulo apresentamos a organização coletiva dos trabalhadores da CELEPAR.

⁹³ Houve muita dificuldade em encontrar os terceirizados e entrevistá-los, visto a condição de subordinação.

5 SINDICALISMO E A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CELEPAR

O conceito de trabalho decente foi formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999 e sintetiza o objetivo para que os trabalhadores e trabalhadoras

[...] obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo consideradas condições fundamentais para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 1999)⁹⁴.

Este conceito tem como fundamento os principais objetivos da Organização Internacional do Trabalho: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social. (OIT, 1999).

Na perspectiva dos objetivos do trabalho decente proposta pela Organização Internacional do Trabalho, os sindicatos se apresentam como uma instituição para representar os empregados frente aos seus empregadores na conquista dos seus direitos por melhores condições de trabalho.

Entretanto, há uma crise no sindicalismo brasileiro que tem como demarcação histórica a década de 1990 com a introdução de práticas neoliberais na gestão do Governo de Fernando Collor de Mello, que resultou em mudanças no mundo do trabalho e consequentemente trouxe fragilização para atuação sindical. Com um mundo do trabalho em transformações, pairava a insegurança em vários sentidos: no emprego, na renda, na contratação, na representação, nas condições sociais que fragilizavam os sindicatos, cuja ação se tornava cada vez mais defensiva. O contexto de desemprego de elevado índice dos anos 1990 trazia dificuldades para os trabalhadores realizarem mobilizações de massa, pelo medo da demissão e assim tornava o sindicato uma esfera política que não conseguia manter direitos. (ALVES, 2000).

⁹⁴ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência das Nações Unidas e possui representantes de governos, organizações de empregadores e trabalhadores de 187 Estados membros. O conceito foi retirado do *site* oficial e por esta razão não é paginado. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>. Acesso em: fev. 2019.

Nos termos de Bridi (2005), os sinais mais visíveis da crise no sindicalismo:

Em parcela dos países industrializados correspondem às elevadas taxas de desemprego no setor industrial, tradicionalmente mais afeito à ação sindical; às mudanças na estrutura do emprego tanto pelo crescimento do setor de serviços, quanto pelo crescimento de formas atípicas de contratação [...]; à burocratização excessiva das entidades sindicais e, no caso do Brasil, também à conformação da estrutura sindical que permitiu o distanciamento dos dirigentes de suas bases [...]; às estratégias empresariais de cooptação dos empregados e de incentivo à divisão dos trabalhadores por diversos meios. Não com a mesma intensidade, tampouco de maneira universal, o conjunto desses elementos contribuiu para a crise no sindicalismo ou para as várias crises que perpassam os sindicatos. (BRIDI, 2005, p. 1)

Defende a autora, contudo, que cada crise deve ser estudada de maneira contextualizada e sem o viés da crise terminal propugnada por algumas correntes do debate em torno da crise no movimento sindical, que se apresenta divergente entre os autores, emergiram análises sobre a reação defensiva dos sindicatos, que em situações de crise, os sindicatos no Brasil, passaram a adoção de estratégias defensivas, sobretudo, nos anos 1990.

Uma estratégia menos defensiva no sentido de diminuir perdas pôde ser sentida nas primeiras décadas do Século XXI, nos governos Lula e Dilma (2003-2016), oportunidade em que se estruturou um “projeto de sociedade mais inclusiva, com mais justiça social” com ampliação de direitos nas políticas públicas. Um exemplo clássico foi a “política de valorização do salário mínimo”, no Governo Lula, que provocou movimentos nas centrais sindicais, especialmente pela Central Única de Trabalhadores (CUT), no sentido de apoiar às ações do Governo e manter posicionamentos contrários aos interesses do setor empresarial. (LADOSKY; RODRIGUES, 2018, p. 61).

Nos Governos Lula e Dilma a ação sindical foi marcada por “mobilizações de base e participação em conselhos e negociações de bastidores”, de caráter positivo e não defensivo notadamente promovido pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), com o objetivo de construir políticas públicas governamentais que efetivamente pudessem

consolidar direitos sociais inscritos na Constituição de 1988, mas que não haviam sido efetivamente implantadas. (LADOSKY; RODRIGUES, 2018, p. 62-63)⁹⁵.

Houve, portanto, no Governo Lula, medidas legais com o objetivo de fortalecer a organização sindical notadamente pela criação da Lei nº 11.648 (BRASIL, 2008a) que trazia o reconhecimento legal das centrais sindicais, a Portaria 326/13 que diminuía a lista de documentos dos sindicalistas no registro de sindicatos no Ministério do Trabalho, e a criação do Conselho de Relações de Trabalho (CRT) que objetivava democratizar as relações do trabalho entre trabalhadores, empregadores e Governo Federal. O Governo buscava nessas novas legislações uma intervenção estatal de novo tipo na organização sindical, um “neocorporativismo” abrindo uma discussão sobre a organização sindical no Conselho de Relações de Trabalho, com representantes do estado, com entidades patronais e sindicalistas das centrais sindicais. (LADOSKY; RODRIGUES, 2018, p. 66).

Com a grave crise econômica e política do País, especialmente após a saída de Dilma (2016) o Governo de Michel Temer ao assumir o poder “tirou da gaveta” projetos de Leis que buscam retirar direitos dos trabalhadores, como as Leis nº 13.467 (reforma da CLT) e nº 13.429 (terceirizações), já citadas nesta tese. Com a aprovação dessas leis, desde então, “estamos assistindo a um desmonte, sem precedentes, dos direitos dos trabalhadores”, situação que impõe novos desafios ao sindicalismo como representante legal de direitos dos trabalhadores. (LADOSKY; RODRIGUES, 2018, p. 72).

As crises descritas na literatura da sociologia do trabalho nos instigaram a verificar empiricamente como acontece a ação sindical na CELEPAR e como se dá a organização coletiva dos trabalhadores na área da TI nessa empresa na busca pela conquista de seus direitos. Embasado pelo discurso dos entrevistados da pesquisa, entrevista com a representante sindical, revisão de literatura sobre sindicalismo, análise dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT's) no período de 2010-2019 e os dissídios coletivos de trabalho deste mesmo período, este capítulo objetiva mostrar como se estabelecem as relações entre a CELEPAR, o Sindicato da categoria em estudo e os trabalhadores da TI e, apontando os benefícios conquistados pelos trabalhadores por meio da intermediação sindical, dispostos nas cláusulas dos

⁹⁵ Ver sobre o sindicalismo no governo Lula, a obra *Sindicalismo na Era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*, organizado por Vêras de Oliveira, Bridi e Ferraz (2014).

ACT's analisados. Apresentamos primeiramente os quatro (4) sindicatos que representam a área da TI no Estado do Paraná, conforme disposto no quadro que segue.

QUADRO 21 - SINDICATOS QUE REPRESENTAM TRABALHADORES DE TI NO PARANÁ

*Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná - (SINDPD-PR)	Criado em 1985 - Sede em Curitiba-PR. Atende empresas prestadoras de serviço dentro dos órgãos públicos estaduais e federais.
Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cursos de Informática, Consultoria em Sistemas de Informática, Desenvolvimento de Programas de Informática, Atividades de Bancos de Dados (Provedores de Acesso), Manutenção, Reparação e Venda de Máquinas de Escritórios e Equipamentos de Informática, e Outras Atividades de Informática Não Especificadas do Norte, Noroeste, Oeste e Sudoeste do Paraná. (SINTINORP)	Criado em 2003 - Sede em Londrina e subsede em Maringá - PR. Atende as regiões Norte, Noroeste, Oeste e Sudoeste do Paraná.
Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados (SITEPD)	Criado em 2003 Sede - Curitiba-PR Atende trabalhadores em Empresas Privadas de Processamento de Dados (informática) de Curitiba e região metropolitana.
Sindicato das Empresas de Processamento de Dados e Serviços Técnicos Em Informática do Estado do Paraná (SEPROPAR).	Criado em 1986 Sede - Curitiba-PR Sindicato patronal - representa os empregadores.

FONTE: Consulta aos sites dos sindicatos da TI e estudo de campo. Elaborado pela autora (2018).

NOTA: O sindicato demarcado com asterisco (*) dialoga com a exposição deste capítulo por representar os trabalhadores na CELEPAR.

Os interesses referentes às relações de trabalho e negociações sobre condições de trabalho, jornada dentre outros dos empregados públicos da CELEPAR são mediados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná - SINDPD-PR⁹⁶.

Ao analisar os autos referentes ao Dissídio Coletivo de Trabalho (2015) foi possível constatar conflitos de representatividade sindical, havidos entre o SINDPD-PR e o SITEPD. Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho manteve o entendimento de que o SINDPD-PR é o sindicato que representa trabalhadores na área de processamento de dados para empresas públicas em Curitiba, portanto, esta

⁹⁶ Filiado à Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), Federação Interestadual dos Trabalhadores de Tecnologia da Informação (FEITTINF), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

entidade sindical representa os trabalhadores da CELEPAR, enquanto que o SITEPD representa os trabalhadores em Empresas Privadas de Processamento de Dados (informática) de Curitiba e Região Metropolitana.

Criado em 1985 o SINDPD-PR nasceu de um desdobramento da antiga Associação dos Profissionais de Processamento de Dados do Paraná⁹⁷, para se configurar no sindicato que se apresenta hoje. A criação deste sindicato é, portanto, fruto de iniciativa dos trabalhadores da CELEPAR o que em princípio demonstra união e liderança desse coletivo de trabalhadores na luta pela conquista de seus direitos. Na entrevista com a Representante Sindical constatamos que a gestão do SINDPD-PR na época de sua criação, ficava ao encargo de um presidente, mas em 1991, a partir de uma “nova alteração estatutária mudou para ser uma diretoria colegiada”. Assim, atualmente este sindicato possui vinte e um (21) diretores que atuam em sete (7) secretarias. Pelo fato de ter uma diretoria colegiada todos os assuntos são discutidos e decididos em reunião ordinária, incluindo os assuntos pertinentes às relações de trabalho da CELEPAR. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018).

De posse dos conhecimentos iniciais acerca do sindicato que representa os trabalhadores em estudo, buscamos conhecer no campo empírico como os trabalhadores da CELEPAR se organizam coletivamente na busca pela conquista de direitos e benefícios, conforme apresentamos na próxima seção.

5.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNA DE TRABALHADORES DA CELEPAR

A organização interna da CELEPAR está fundamentada em acordo coletivo de trabalho (ACT) no qual consta que os interesses dos empregados da Companhia a respeito de negociações que envolvem as relações e condições de trabalho são representados “por uma comissão formada por seis membros, sendo que dois são obrigatoriamente indicados pelo sindicato.” (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018). Essa comissão é formada pelos dirigentes sindicais, que permanecem no SINDPD-PR, e pela comissão de empregados que ficam no seu posto de trabalho na CELEPAR.

⁹⁷ Disponível em: <http://www.sindpdpr.org.br>. Acesso em: fev 2018.

QUADRO 22 - DIRIGENTES SINDICAIS E COMISSÃO DE EMPREGADOS

Gestão 2014-2019	
Dirigentes Sindicais	Comissão de Empregados
Julio Cezar Novaes	Ivaneide Santana Bortoleto
Marlene de Fátima Silva	Henrique Souza Pesserl
Suzidarlen Lara Ribeiro	Jessé França Leite
	Jonathan Banken Ruy
	Rodrigo Marra do Amorim

FONTE: SINDPD-PR. Elaborado pela autora (2018).

Essa comissão tem uma gestão com duração de três anos⁹⁸ sendo que após este período e havendo interesse ela pode permanecer ou criar uma nova comissão que deverá ser eleita por votação dos filiados ao sindicato. Uma das funções desta comissão é analisar previamente a pauta de reivindicações que normalmente acontece todos os anos no mês de março. Portanto, como expressa a dirigente sindical:

A pauta nós construímos juntamente com a comissão de empregados e daí a comissão como está dentro da empresa, ela colhe as propostas dos empregados e a gente constrói uma pauta, pega e condensa todas as reivindicações e aí leva para uma assembleia para aprovar ou não, e daí a assembleia aprova ou não e assim é construída a pauta. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018).

Nota-se que a comissão de empregados cumpre um importante papel de diálogo entre as propostas dos trabalhadores e o SINDPD-PR que com base nisso constrói a pauta de reivindicações que é apresentada para os empregados da CELEPAR em assembleia geral que se realizada na FUNCEL⁹⁹. Nesta reunião geral a pauta é analisada e discutida pelos interessados e uma vez aprovada é encaminhada para os diretores, jurídico e de recursos humanos da CELEPAR, o que nos permite classificar que o SINDPD-PR mantém suas ações pautadas na “negociação em mesa”, como forma de manter conquistas já estabelecidas. (LADOSKI; RODRIGUES, 2018, p. 61).

Consta nos acordos coletivos de trabalho que os representantes sindicais devem ser liberados de suas atividades na CELEPAR e podem permanecer no

⁹⁸ O SINDPD-PR além de informar a composição desta Comissão esclareceu que a gestão teve início em 22/03/2014, mas que em março de 2019 terá nova eleição de representantes.

⁹⁹ FUNCEL é a Fundação da CELEPAR.

SINDPD-PR de modo exclusivo para tratar dos interesses dos empregados da Companhia. A representação sindical passou de três (3) para cinco (5) anos, pelo fato de que dificilmente outro empregado público almeja este posto, conforme exemplificou a dirigente sindical. Enquanto não houver novos candidatos interessados, a votação é pela permanência dos dirigentes sindicais atuais. Isso explica porque a dirigente sindical por nós entrevistada se encontra nessa liderança há quinze anos, pois como ela própria declarou, dificilmente outros empregados da CELEPAR almejam o posto. Isso porque ao se retirar da empresa “o pessoal acha que perde muito, porque você não ascende profissionalmente e ainda eles têm medo de perseguição dentro da empresa”. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018). Essa “perseguição” demonstra que as relações entre os empregados efetivos, sindicato e empresa são por vezes conflituosas, como mostra a próxima seção.

5.2 A TRILOGIA - TRABALHADORES EFETIVOS, SINDICATO E CELEPAR: DISTANCIAMENTOS E APROXIMAÇÕES

Do total de quinze (15) trabalhadores entrevistados do nosso quadro, incluindo os terceirizados na Companhia, apenas dois trabalhadores da CELEPAR possuem vínculo com o SINDPD-PR, enquanto os demais afirmaram que não são sindicalizados e não tem pretensões de se tornarem filiados.

No intuito de medir a filiação sindical dos trabalhadores de TI da CELEPAR, perguntamos para a dirigente sindical durante a entrevista (em abril/2018), qual o número de filiados da CELEPAR no SINDPD-PR. Obtivemos como resposta que o número de filiados seria aproximadamente 70%. Tomando por base o total de trabalhadores 1193 (dezembro/2017), teríamos assim 835 filiados. Entretanto, fizemos a mesma pergunta em fevereiro/2019, para um dos Diretores do Sindicato e tivemos como resposta que na atualidade há cerca de duzentos e noventa (290) filiados da CELEPAR no SINDPD-PR, o que representa adesão de 24,3% do total de (1.193) trabalhadores. Nosso entendimento parte do princípio de que a partir da aprovação da Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467) na qual a adesão sindical é facultativa, houve uma queda do número de filiados na CELEPAR. Vale lembrar que o número de filiados da CELEPAR não contempla os terceirizados. Embora, entrevistamos somente quatro trabalhadores terceirizados na Companhia, para

efeitos de análise qualitativa esta presença se torna relevante, por demonstrar como os terceirizados por nós entrevistados pensam a respeito de ser ou não sindicalizado.

Na mesma sequência de perguntas buscamos obter as concepções a respeito dos motivos pela não adesão ao sindicato. O quadro que segue mostra recortes dos fragmentos dos discursos dos empregados públicos e dos terceirizados em resposta a este questionamento. Apresentamos somente três posicionamentos, que coincidem com o pensamento dos demais entrevistados. Mostramos o discurso na íntegra para revelar como se efetiva a subjetividade desses trabalhadores a respeito da adesão ao sindicato.

QUADRO 23 - MOTIVOS PARA NÃO SER SINDICALIZADO

Empregados Públicos da CELEPAR	Terceirizados da CELEPAR
Eu não vejo o nosso sindicato como sendo importante.	O sindicato é para eles porque são servidores públicos e nós não somos.
Eu não sou sindicalizado porque eu acho que o conceito deles de negociação é muito ultrapassado.	Não sou sindicalizado até por ser Pessoa Jurídica. Nunca fui sindicalizado porque sindicato para mim não serve para nada.
Eu não sou sindicalizada porque eu não me sinto da área da TI, eu me considero uma <i>designer</i> na TI e eles são bem focados para questões da TI.	Pode perguntar para qualquer trabalhador de TI se ele considera que o sindicato é a favor do trabalhador a resposta é não!

FONTE: Estudo de campo. Elaborado pela autora (2018).

A que conclusões podemos chegar tomando por base essas concepções obtidas no campo? A aparente baixa adesão do nosso quadro de entrevistados no sindicato da categoria seria uma característica própria do trabalhador de TI? É resultado de um processo mais amplo? Com base nos motivos apresentados pelos entrevistados para não ser sindicalizado podemos esboçar algumas constatações.

A primeira questão é de que os interesses em jogo são muitos distintos em função dos vínculos contratuais dos trabalhadores por nós pesquisados. Os empregados públicos efetivos da CELEPAR apresentam posições distintas com relação ao sindicato, porque conforme exemplificou a dirigente sindical “as empresas públicas já nasceram organizadas, tem Organização por Local de Trabalho (OLT) tem Comissão de Empregados”, assim quer seja perceptível ou não, eles já tem o amparo legal, por manter contrato celetista e direitos constitucionais, conforme relato da dirigente sindical: “como esses trabalhadores de empresas públicas tem tudo,

olha você pode dar o céu para eles que eles nunca reconhecem. Sempre o sindicato não faz nada para eles”. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018).

Foi interessante constatar ainda em visita ao SINDPD-PR na entrevista com a dirigente sindical que os trabalhadores da CELEPAR “participam do movimento, mas não querem ser filiados não querem contribuir para o sindicato”. E quando eles aderem à greve “querem carro de som querem camiseta, eles só não querem ser filiados ao sindicato e pagar a contribuição”. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018). Isso porque no Brasil não precisa ser filiado ao sindicato para usufruir dos benefícios advindos das conquistas coletivas (CARDOSO, 2003), o que pode contribuir para diminuir o índice de filiação.

Analisando o discurso dos terceirizados para não ser sindicalizado aposto no quadro, a primeira interpretação que se tem é de total desconhecimento do papel de um sindicato. Pôde ser percebido ainda um trabalhador terceirizado que espera “apoio legal” para possíveis reivindicações trabalhistas na nova (des)regulamentação do trabalho recém aprovada no Brasil (Lei nº 13.467). Ora, se esses trabalhadores já mantêm vínculo como Pessoa Jurídica, são (des)protegidos com contrato por tempo determinado, e são terceirizados, obviamente de forma isolada será muito mais difícil obter resultados satisfatórios nas negociações por melhores condições de trabalho. E ainda a “socialização” desse discurso negativo das ações sindicais entre os terceirizados fragiliza ainda mais as relações de trabalho e cria condições para impossibilitar conquistas por melhores condições de trabalho.

Outra concepção que chamou atenção foi de um dos entrevistados terceirizado que revelou:

Tem o sindicato da CELEPAR, mas eles são funcionários públicos. Não existe um sindicato de tecnologia pelo fato da CELEPAR ser da área de tecnologia, mas sim porque eles são funcionários públicos! (Entrevista E-10, trabalhador de TI, terceirizado, agosto/2017).

Nota-se desconhecimento deste trabalhador a respeito da ação sindical por área de trabalho, notadamente por acreditar que tenha um sindicato exclusivo da CELEPAR para amparar os trabalhadores porque “são funcionários públicos” e não porque pertencem “a área da tecnologia da informação”. O desconhecimento dos trabalhadores terceirizados a respeito da importância do sindicato para representá-

los nas negociações das relações de trabalho torna a ação sindical cada vez mais fragilizada, uma vez que o objetivo do sindicato é amparar o coletivo de trabalhadores pertencentes a uma área de atuação e não apenas para uma empresa específica conforme a visão deste trabalhador terceirizado.

Entretanto, não podemos generalizar. A entrevista com a representante sindical mostrou que há trabalhadores terceirizados em empresas privadas que são filiados ao SINDPD-PR. Como exemplo ela citou “que por incrível que pareça as empresas privadas principalmente aqueles trabalhadores que são terceirizados e que ficam dentro do Banco do Brasil e da Caixa Econômica, são mais propensos à mobilização pelos direitos e também à filiação sindical”. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018). Com isso não se pode afirmar que os terceirizados não tenham adesão sindical. Acreditamos que essa contradição carece de pesquisa empírica quantitativa e análise sociológica, que foge dos propósitos deste estudo, mas que pode se constituir num norte para futuras pesquisas. Uma hipótese para essa constatação vem do fato de que os terceirizados dessas empresas privadas se sentem fragilizados diante dos ditames capitalistas e percebem que uma ação coletiva pode lhes garantir alguns direitos e benefícios.

Quanto à questão relacionada à baixa adesão no sindicato por parte dos trabalhadores de TI, não nos parece ser verídica a hipótese de que os trabalhadores de TI sejam mais individualistas ou que não tenham interesse pela adesão no sindicato. Estudos de Lima (2017) que investigaram a sindicalização entre cinquenta (50) trabalhadores de TI, confirmaram que 22% deles são sindicalizados, o que pode indicar que a hipótese de que eles não se organizam coletivamente não se confirma. Se compararmos a porcentagem obtida na pesquisa de Lima (2017) com os dados divulgados pelo IBGE¹⁰⁰ referente a 2015, constatamos que “embora a população ocupada tenha caído quase 4% em 2015 na comparação com o ano anterior, o número de trabalhadores sindicalizados teve alta de 11,4% no mesmo período, atingindo o maior patamar em onze (11) anos. O aumento foi registrado em todas as regiões brasileiras”. (NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL, 2017).

Contudo, é preciso refletir sobre os impactos da nova Lei Trabalhista, que conforme afirmou a dirigente sindical na entrevista:

¹⁰⁰ Esses dados divulgados pelo IBGE receberam apoio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O impacto é grande né! Especialmente no sentido de manutenção do sindicato. Questão de mobilização da organização dos trabalhadores, isso afeta muito também. Primeiramente afeta na organização na questão de estrutura do sindicato, afeta na questão da organização dos trabalhadores - como que o sindicato vai se organizar se não tem recursos? (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018).

Isso porque a reforma trabalhista estabeleceu que “o desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional”. (Lei nº 13.467, art. 579). Isso permitiu que a Companhia criasse “um mecanismo no *site* da empresa para que aquelas pessoas que quisessem contribuir acessassem e dessem autorização [...]. Isso trouxe o entendimento de todos de que não precisa mais pagar a contribuição sindical, esse é o entendimento da grande maioria”. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018). Nota-se que a partir desse pressuposto é esperado um enfraquecimento ainda maior da adesão sindical advinda da reforma trabalhista com a aprovação da Lei Trabalhista em 2017. Fato que fragiliza o sindicato que sem adesão dos filiados diminui os recursos para sua manutenção. Estudos divulgados pelo DIEESE (2018b) a respeito deste assunto mostram que:

Quando se compara a arrecadação da contribuição sindical do mês de abril de 2018 à de abril de 2017, nota-se queda da ordem de 90%. Entre as Centrais, a CUT foi a que registrou a maior redução da receita (queda de 94%); e a CSB, a menor (queda de 85%). Em 2018, 1.391 entidades (20% do total) não receberam recursos referentes à Contribuição Sindical. Dessas, 11% haviam arrecadado mais de R\$ 100 mil em 2017 e foram, dessa forma, profundamente afetadas pela reforma trabalhista. (DIEESE, 2018b)

“O que a filiação mede?” Devemos a Cardoso (2003, p. 210-214) tanto o questionamento quanto a análise. No caso do Brasil, antes da reforma trabalhista, todos eram representados independente da filiação sindical ou não. Para os filiados, a filiação abre as portas do assistencialismo prestado pelos sindicatos e por outro lado possibilita os trabalhadores a eleger seus representantes, pois somente os filiados votam, analisa o autor. Nas décadas de 1960 a 1970 muitos sindicatos não tinham interesse em filiar e assim, por meio de um corte autoritário limitava o número de filiados para não perder as eleições (CARDOSO, 2003). Já na década de 1980 as bases do novo sindicalismo propunham um incentivo à filiação para ganhar as eleições. Destarte, a contradição de interesses no contexto histórico o que o autor

conclui que a taxa de filiação não deixa de medir o poder sindical, pois não se pode conceber um sindicalismo que trabalhe para desfiliar adeptos. Além disso, como a filiação sindical depende do emprego assalariado e diante de sua queda há que se considerar por simetria, uma queda também da filiação sindical, resultando em crise do sindicalismo. (CARDOSO, 2003). Esta crise sindical pode ser medida pela:

Redução das taxas de filiação e das greves, na dificuldade do sindicato em representar o conjunto de trabalhadores formais e informais, na individualização crescente das relações de trabalho, na redução da militância, na descentralização das negociações, no individualismo, dentre outros. (BRIDI, 2008, p. 29).

Observa-se o individualismo citado pela autora, na expressão desse diálogo.

Eu não fui sindicalizada, mas já fui representante dos empregados aqui na CELEPAR durante uns dez anos. Eu intermediava nossos interesses com a diretoria, levava as demandas dos trabalhadores daqui, para a diretoria, isso antes de ser gestora aqui, hoje o sindicato é tão político quanto o lado empresa/governo, eu já vi muita negociação política do sindicato. Hoje na verdade eu sempre voto com a empresa porque estou exercendo uma função gratificada e daí concordo com a maioria das coisas que a CELEPAR propõe para os trabalhadores. Politicamente estou numa posição pelo próprio fato de exercer um cargo de confiança. (Entrevista com trabalhador de TI, efetivo, agosto/2017).

Nota-se que este entrevistado apoia as propostas da empresa em função de seu cargo de confiança, por questões de direcionamento pessoal, é a busca de interesses individuais que se sobrepõe aos coletivos: “age racionalmente com relação a fins”, utilizando-se da representação sindical como um meio para obter um ganho individual - a constância do seu cargo de confiança. (WEBER, 1992, p. 418).

Esta ação individual se relaciona também com a política da empresa e com a flexibilidade de cargos e funções, fato que nos leva a refletir que:

As relações entre os trabalhadores são ambivalentes, contraditórias e complementares ao mesmo tempo, pois ação e reação, colaboração e competição, adaptação e conflito têm perpassado as ações dos trabalhadores em diversos âmbitos, inclusive nas representações internas nos locais de trabalho. (BRIDI, 2008, p. 10).

A autora analisa chama a atenção para as “afirmações de que a classe trabalhadora atual é mais individualista ou de que é menos solidária” do que em outros tempos. Destaca que isso “implica raciocínios que envolvem a realização de algum grau de quantificação ou medição, como também comparações mesmo que qualitativas dos trabalhadores em diferentes tempos e espaços”. Pressupõe ainda “que em algum momento da história da classe trabalhadora predominaram o coletivismo e a solidariedade de forma incondicional” (BRIDI, 2008, p. 246). Destaca que o individualismo “se desenvolveu pari passu ao florescimento da modernidade, historicamente, e não é uma característica somente do presente ou das suas últimas décadas do século XX, quando sobrepujou as análises de ascensão do individualismo” (BRIDI, 2008, p. 249). Considera, no entanto, que há alguns momentos históricos, momentos de crise, que “os indivíduos, grupos e classes passam a jogar ao mesmo tempo e diversamente cada um por si, cada um por todos, cada um contra cada um” (BRIDI, 2008, p. 249). Em nossa posição, a atual fase capitalista de produção colaborou para que o trabalhador se tornasse mais individualista. Entretanto, tal como Bridi (2008, p. 253), também identificou nas fábricas automotivas que analisou, “cooperação e competição, solidariedade e individualismo são exemplos das ambivalências que prevalecem no trabalho”. Na empresa visitada também constatamos essas ambivalências identificadas pela autora. A importância da ação coletiva, do sindicato foi afirmada por outro trabalhador da CELEPAR que entrevistamos:

Então! Agora não sei se você sabe, mas estão mudando as leis trabalhistas, e o sindicato vai ser muito importante, porque o que for acordado entre patrão e empregado é o que vai valer, e isto está dando uma força muito grande para os sindicatos! (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017).

Na sequência da entrevista com esse trabalhador indagamos se ele como sindicalizado considera que os trabalhadores da CELEPAR são unidos para conquistar direitos. A resposta foi esclarecedora:

Não **são unidos!** Tem um grupo aqui dentro que acha que a gente faz muitas coisas que não deve, e outro que apoia. Então assim existe uma divisão muito grande aqui dentro. Então dos 1.100 trabalhadores aqui, uns 450 são a favor, 400 são contra e os outros ficam neutros, só esperando os resultados. Mas eu acredito na força dos sindicatos para conquistar direitos, por isso sou sindicalizado. (Entrevista E-02, trabalhador de TI, efetivo, março/2017, grifo nosso).

Este mesmo entrevistado esclareceu que a CELEPAR teve no ano 2016 uma longa greve que trouxe bons resultados nas negociações, evitando retrocessos nas conquistas de direitos por melhores condições de trabalho. Este fato também fica visível no fragmento deste diálogo com a dirigente sindical: “o pessoal já tem uma cultura lá desde a fundação do sindicato eles têm uma cultura de movimento de lutar pelos seus direitos, então, o trabalhador da CELEPAR eles são assim - eles vão para a briga mesmo!” (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018). Nessa empresa, há, portanto, luta pela conquista de melhores condições de salário, mas a filiação não é 100%.

Enquanto a adesão dos trabalhadores da CELEPAR no SINDPD-PR mostra divisão entre os efetivos a Companhia estabelece as bases do seu relacionamento com o SINDPD-PR e limites para com os trabalhadores efetivos. Puderam ser lidas cláusulas nos ACT's que apontam para disponibilidade de locais específicos dentro da empresa para afixação de comunicações do SINDPD-PR, autorização para formação de comissão de empregados (até 4) e empregados conselheiros, cujas instâncias de representação poderão fazer uso do quadro de aviso eletrônico e caixa postal eletrônica para comunicação entre os pares. Além disso, a Companhia autoriza reuniões periódicas (cada 45 dias) entre representantes da empresa, dos empregados e do sindicato, para discussões sobre o Acordo Coletivo de Trabalho. Entretanto, constatamos no regulamento dos ACT's que a CELEPAR se respalda de quaisquer inclusões “nas negociações e/ou dissídios da categoria profissional”, (SINDPD-PR; CELEPAR, ACT 2018-2019), podendo cancelar as cláusulas vigentes e constantes no ACT vigente.

Como se percebe, por um lado, a CELEPAR disponibiliza espaço e tempo para reuniões e comunicações a respeito dos Acordos Coletivos, mas por outro, se resguarda de quaisquer discussões que envolvam a categoria profissional. Tal constatação nos leva a interpretar que o sindicalismo na CELEPAR é pautado em ações por empresa e não por categoria profissional. No entendimento de Alves

(2000) é fato comum analisar a crise do sindicalismo moderno, apenas como uma crise de representação, desprezando seu caráter “político-ideológico” advindo de “estratégias sindicais neocorporativistas”, as quais buscam valorizar a dimensão setorial, abandonando a dimensão classista nos direcionamentos sindicais. Por princípio esta estratégia visa manter a concorrência entre os trabalhadores, e em decorrência disso os sindicatos acabam articulando interesses de “categorias assalariadas, muito bem organizadas, fortes e ativas”, enfraquecendo assim a organização sindical de classe. (ALVES, 2000, p. 88-90).

Em síntese, constatamos aproximações e distanciamentos na trilogia CELEPAR, SINDPD-PR e trabalhadores efetivos. Quando a CELEPAR disponibiliza espaço e tempo para reuniões sobre acordos coletivos ela se aproxima do sindicato e dos trabalhadores, mas quando se resguarda de quaisquer discussões que envolvam a área da TI ela se distancia de ambos. Quando os trabalhadores efetivos não querem adesão sindical, eles se distanciam do SINDPD-PR, mas quando aderem à greve e discutem as cláusulas dos ACT's para manter as conquistas, eles se aproximam tanto dos seus pares, quanto do próprio sindicato. Destarte, o que se vê são conflitos de interesses, por vezes, contraditórios na relação tripartite, cuja instância política de representação é o SINDPD-PR. As próximas seções se ocupam em mostrar os benefícios que os trabalhadores da CELEPAR conquistaram e explana a respeito dos dissídios coletivos de trabalho que aconteceram em 2012 e 2016.

5.3 DIREITOS LEGAIS E BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELOS TRABALHADORES DA CELEPAR

Tivemos acesso por meio de solicitação formal na companhia, aos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT's) nos períodos compreendidos entre: 2010-2011; 2011-2012; 2016-2017; 2017-2018; 2018-2019, e Dissídios Coletivos de Trabalho, referentes aos períodos 2012-2013; 2013-2014; 2014-2015; e 2016, no formato de Ata de Audiência realizada no TRT-PR por força da greve da CELEPAR, cujas condições e análises podem ser lidas nas próximas seções.

É necessário esclarecer que a primeira cláusula de todos os ACT's analisados trata da vigência dos acordos coletivos, cuja validade tem início na data de 1º de maio e finaliza em 30 de abril do ano subsequente, razão pela qual os

acordos coletivos se apresentam em biênios, sendo que a data base fixada entre as partes para aplicação dos dispositivos dos ACT's é sempre o dia 1º de maio.

A segunda cláusula dos ACT's analisados mostra a abrangência dos acordos coletivos, fixados para as categorias de empregados de empresas de processamento de dados, no âmbito da sede da CELEPAR e de suas regionais¹⁰¹.

A partir dessas observações iniciais fizemos um levantamento das cláusulas presentes no ACT's e apresentamos uma síntese no quadro que segue, onde podem ser lidos na parte I, os direitos dos trabalhadores em estudo, e na Parte II, os benefícios conquistados que “integram o patrimônio jurídico dos trabalhadores”, no entendimento do Tribunal Regional do Trabalho-9ª Região. (TRT-PR, 2012, p. 10).

QUADRO 24 - DIREITOS LEGAIS E BENEFÍCIOS CONQUISTADOS

(Continua)

PARTE I - DIREITOS LEGAIS	
Direitos legais estabelecidos na CF e CLT	Cláusulas presentes nos (ACT's 2010-2019)
1) Salário	Houve reajuste concedido para todos os empregados em todas as faixas salariais nos ACT's analisados, sendo o menor índice 1,69% para o ACT 2018-2019 e o maior índice 9,83% estabelecido pelo TRT-PR no Dissídio Coletivo de Trabalho em 2016.
2) 13º salário	Adiantamento de 50% em março ou mediante manifestação formal do empregado por ocasião das férias.
3) Jornada de trabalho	Empregados do “Grupo A” cumprem jornada de trabalho de 08 horas. Horário de referência da empresa para jornada de trabalho é das 08h às 11h30 e das 13h30 às 18h, com intervalo de 2 horas para almoço. Empregados do “Grupo B” cumprem jornada de trabalho de 06 horas, cujo horário de referência é ajustado contratualmente.
4) Adicional hora extra	Adicional de hora-extra 50% para dias normais de trabalho e 100% do valor da hora normal para os demais dias da semana. O horário extraordinário de trabalho leva em conta o horário de trabalho do empregado de acordo com o grupo A ou B a que pertença.
5) Adicional noturno	Manutenção do pagamento de adicional noturno no valor de 30% para trabalhadores em atividade no período entre 22h00 de um dia e 05h00 do dia seguinte.
6) Aviso prévio	Os empregados que possuem mais de 5 anos de serviço na empresa, em caso de demissão sem justa causa, terão o aviso prévio de 90 dias. O empregado tem o direito de defesa no caso em que se julgue prejudicado por eventual censura ou suspensão disciplinar sofrida. Manutenção da remuneração adicional de sobreaviso de 1/3 do valor da hora normal de trabalho do empregado, visível em todos os ACT's analisados.

¹⁰¹ Visíveis no mapa disposto no Capítulo 2, seção 2.4, intitulada rede de relacionamentos da CELEPAR.

QUADRO 24 - DIREITOS LEGAIS E BENEFÍCIOS CONQUISTADOS**(Continuação)**

7) Vale transporte	Presente em todos os ACT's analisados. O empregado colabora com 6% deste benefício, descontado da remuneração em folha de pagamento.
8) Licença maternidade	Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário nos termos do art. 7º da CF, com duração de 120 dias, com possibilidade de prorrogação de mais sessenta (60) dias.
9) Férias remuneradas	Terço Constitucional de acordo com artigo 7º, inciso XVII da CF e abono de férias no montante equivalente a 13,67% (incidente sobre uma base de cálculo que incide sobre salário, horas extraordinárias, adicional noturno e função gratificada), além disso, o empregado recebe mais um valor fixo de R\$ 1.598,00.
PARTE II - BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELOS TRABALHADORES	
Conquistas	Cláusulas estabelecidas nos (ACT's 2010-2019)
1) Promoções	Aplicação da verba de 3% sobre a folha salarial já corrigida para a manutenção do Plano de Carreiras e Salários que será integralmente aplicada. (presente no ACT 2010-2011).
	Este benefício foi substituído pelo "reajuste substitutivo" de 3% a partir do ACT 2011-2012.
2) Redução de defasagem salarial	Concessão de uma verba extraordinária de 3% da folha de pagamento, já corrigida, para redução da defasagem salarial que será aplicada nas classes Assistente e Júnior de todas as carreiras constantes no PCCR.
	Este benefício foi substituído pelo "reajuste substitutivo" de 3% no ACT a partir do ACT 2011-2012.
3) Margem consignável para descontos	Limite de 35% para desconto em folha de pagamento, relativo a convênios mantidos pela Fundação da CELEPAR, e para empréstimos realizados em instituições bancárias conveniadas ao SINDPD-PR.
4) Participação nos lucros e resultados	Visível como proposta de estudos para implementação no ACT 2010-2011, contudo, sem efetivação até o ACT 2018-2019.
5) Auxílio alimentação	Tickets alimentação ou refeição cujos valores de referência passaram de R\$ 598,00 (ACT 2010-2011), para R\$ 986,63 (ACT 2018-2019). O benefício é subsidiado parcialmente pelo empregado que contribui com 1% do valor do benefício para o menor salário e 20% do valor do benefício para o maior salário da tabela. Foi observado que há pagamento extra deste benefício em dezembro, no mesmo valor de referência disposto no ACT correspondente.
6) Auxílio transporte madrugada	Trata-se de um benefício de transporte do trabalho para a residência do empregado que termine sua jornada de trabalho entre 00h00 e 01h00. Este benefício é custeado pelo trabalhador com o equivalente a uma passagem de transporte coletivo por dia de trabalho.
7) Auxílio Educação	Auxílio educação para empregados regularmente matriculados no ensino fundamental médio, pós-médio e superior e cursos de pós-graduação do interesse da empresa. Há também reembolso de despesas com curso de língua estrangeira, limitado a um curso por empregado no período.
8) Auxílio saúde	Assistência odontológica praticada nas dependências da empresa ou manutenção do plano de assistência odontológica, benefício presente em todo o período analisado.
9) Complementação do auxílio doença e auxílio acidente de trabalho.	Complementação de auxílio doença e ou acidente de trabalho. Este benefício é regido por norma interna e presente em todos os ACT's analisados.
10) Plano de assistência médica e hospitalar	O benefício é custeado pelo empregado no valor de 20% do total do plano.

QUADRO 24 - DIREITOS LEGAIS E BENEFÍCIOS CONQUISTADOS**(Conclusão)**

11) Custeio de tratamentos não cobertos pelo plano	Custeio (parcial) para hidroterapia, RPG, osteopatia, fonoaudiologia, nutrição, psicopedagogia, psicologia e psicoterapia. Presente em todos os ACT's. Menores valores de referência entre R\$ 27,00 a R\$ 37,00 (ACT 2010-2011), maior valor de referência entre R\$ 44,12 a R\$ 61,91 (ACT 2018-2019).
12) Plano de assistência médica para aposentados	Participação mensal no valor correspondente a 1% do salário nominal, para trabalhadores que se desligaram sem justa causa.
13) Reembolso de despesas com medicamentos de uso continuado	Benefício de reembolso de despesas com medicamentos específicos de uso contínuo, como antiagregantes, plaquetários, antiarítmicos, antiasmáticos, só para citar alguns.
14) Auxílio morte e funeral	Menor valor de referência R\$ 3.668,81 para o empregado e R\$ 1.222,92 para cônjuge e ou dependentes (ACT 2010-11). Maior valor de referência R\$ 6.048,17 para empregado e R\$ 2.012,14 para dependentes (ACT 2018-2019).
15) Auxílio creche	Na forma de reembolso de despesas com filhos até completar 06 anos de idade. Menor valor R\$ 396,00 para empregados que trabalham 06 horas e R\$ 495,00 para empregados que trabalham 08 horas. (ACT 2010-2011). Maior valor de referência R\$ 653,09 para empregados que trabalham até 06 horas de jornada e R\$ 817,14 para empregados com jornada de 08 horas (ACT 2018-2019).
16) Seguro de vida em grupo	Manutenção do benefício com custeio de 17% do empregado com menor salário e até 81,5% para empregados com maior salário.
17) Seguro de vida para aposentados	Pagamento integral para aposentados que se desligaram da CELEPAR sem justa causa. Benefício subsidiado parcialmente pelo empregado.
18) Indenização por morte ou invalidez permanente em acidente de trabalho	Pagamento de R\$ 30.000,00 aos herdeiros legais e R\$ 15.000 para empregado em caso de invalidez. (ACT 2010-2011). Valores R\$ 49.447,68 por morte e R\$ 24.723,84 para invalidez. (ACT 2018-2019).
19) Auxílio babá	Para empregados do turno da noite ou madrugada (não cumulativo para mais de 01 filho) valor de R\$ 396,00 (ACT 2010-2011) e valor R\$ 653,89 (2018-2019).
20) Auxílio para filho portador de necessidades especiais	Menor valor R\$ 366,00 (ACT 2010-2011) e maior valor R\$ 605,18 (ACT 2018-2019).

FONTE: Acordos Coletivos de Trabalho SINDPD-PR e CELEPAR - Período 2010 a 2019.**Elaborado pela autora (2018).**

Na primeira parte do quadro podem ser lidos os direitos legais dos trabalhadores da CELEPAR, previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que rege os contratos de trabalhos dos trabalhadores de nosso estudo. Esta lei regula “a segurança nos locais de trabalho, define o que é um trabalho inseguro, estabelece critérios para demissão e compensação para cortes sem justa causa”, enquanto que a Constituição Federal trata da “proteção da mulher gestante, a duração dos contratos de trabalho, jornada semanal de trabalho, trabalho em turno e noturno, pagamento de horas extras”, entre outras. (CARDOSO, 2003, p. 272).

Constatamos que mesmo para as cláusulas que tratam dos direitos amparados em lei apresentam variáveis que se relacionam com a gestão da empresa. É o caso, por exemplo, do salário base dos trabalhadores de TI da CELEPAR que depende do cargo e da função requeridos no concurso público e a progressão na carreira que se dá pelos níveis de senioridade, visíveis no PCCR, conforme já expusemos.

O reajuste salarial anual é fruto de negociação com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), proposto pelo SINDPD-PR aos trabalhadores da CELEPAR. Com base no levantamento de dados dos ACT's constatamos uma variação de reajuste na ordem de 8,14% no período analisado, sendo que o maior índice 9,83% foi dado pelo Supremo Tribunal Federal no Dissídio Coletivo de Trabalho em 2016. A jornada de trabalho é estabelecida em função do cargo dos trabalhadores da TI, analistas trabalham oito (8) horas, enquanto que técnicos se revezam em turnos de seis (6) horas, porque as máquinas que armazenam as informações do Governo do Estado permanecem ligadas ininterruptamente.

Embora a parte I apresenta os direitos estabelecidos pela Constituição Federal (1988) e Consolidação das Leis do Trabalho (1943), com alterações na Lei nº 13.467, constatamos cláusulas que tratam de variações que podem ser interpretadas como benefícios conquistados, como por exemplo, o adicional de R\$ 1.598,00 pagos aos trabalhadores por ocasião das férias, abono praticado além das determinações legais na CLT.

A segunda parte do quadro aponta para os benefícios conquistados pelos trabalhadores da CELEPAR por meio do SINDPD-PR. Não podemos deixar de mencionar que tais benefícios são representativos tanto do ponto de vista quantitativo (20) quanto nos aspectos de aumento da qualidade de vida dos trabalhadores. Tratam-se, portanto, de conquistas sociais e jurídicas que hoje é motivo de orgulho para os trabalhadores, mas que certamente foram adquiridos com lutas, avanços e retrocessos ao longo dos cinquenta e cinco (55) anos de evolução da Companhia paranaense. Medimos essa condição partindo do fato de que no intervalo de nove (9) anos que embasamos nossa análise dos ACT's, constatamos dois dissídios coletivos, fruto de greves dos trabalhadores, sendo que um deles (2012-2015) levou quase quatro anos para ser homologado pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Com relação à concepção dos entrevistados a respeito da satisfação quanto aos benefícios conquistados, elegemos dois diálogos advindos do estudo de campo, que representam a expressão dos demais trabalhadores por nós entrevistados.

As vantagens são óbvias, a gente tem uma série de benefícios que é assim, na cesta, eles compensam às vezes o salário que é um pouco menor do que o salário do mercado privado, se comparado aos profissionais do mesmo nível, em dinheiro a gente ganha menos, mas a cesta aqui cobre uma série de coisas que são bem importantes, o plano de saúde completo como nós temos aqui para uma família inteira, é um valor interessante! (Entrevista E-07, trabalhador de TI, maio/2017)

Eu acho que está bem assim, porque comparado com o mercado eu acho que a CELEPAR está muito bem colocada. Isso é uma coisa que a gente comenta muito, a gente tem até reembolso para psicólogo, quando tem que fazer **reeducação postural global** (RPG), que não são pagas pelo plano de saúde a gente tem, temos até auxílio funerária! (Entrevista E-08, trabalhador de TI, junho/2017, grifo nosso).

No intuito de manter esses benefícios e não levantar polêmicas desnecessárias junto aos efetivos da CELEPAR, a Dirigente Sindical relatou na entrevista que ao preparar a pauta de reivindicações para 2018-2019 ela levou em consideração o atual cenário político econômico do País: “do jeito que está a situação atual, a conjuntura atual, nós não vamos pedir nada além do que já temos é só reposição salarial” (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018). Isso porque em tempos de constatação de recessão econômica e maior controle por parte do Governo do Estado, o Sindicato abre a negociação com os trabalhadores a partir da manutenção das conquistas e do reajuste salarial, que conforme o campo mostrou é o item mais difícil de negociar: “como nós temos uma série de benefícios, a negociação salarial é sempre mais complicada, para você ter um ganho real assim”. (Entrevista E-07, trabalhador de TI, maio/2017). Fato também comprovado no diálogo com o Sindicato. “O maior conflito é sempre na campanha salarial”. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018).

Chama atenção e causa certa estranheza tal constatação, pois o salário de um trabalhador efetivo é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), justamente o instrumento jurídico que rege as condições de trabalho e a política salarial dos trabalhadores em estudo e, além disso, como bem definiu o clássico Marx (1984) “o salário do trabalhador aparece como preço do trabalho, como um

quantum determinado de dinheiro pago por um quantum determinado de trabalho”, é como se o trabalhador medisse por meio do salário o valor da sua força de trabalho. (MARX, 1984, p. 127). É preciso considerar ainda que no momento de uma aquisição patrimonial, como a compra da casa própria, por exemplo, a liberação do financiamento leva em conta o salário do trabalhador, e não os benefícios conquistados.

Uma segunda constatação do quadro de benefícios conquistados é que eles valem para os empregados efetivos da CELEPAR, técnicos, analistas, gestores etc que mantêm contrato de trabalho celetista. O campo mostrou que no caso de assessores, como são convidados pelo presidente da Companhia, há acordo entre as partes com relação às condições de trabalho e remuneração no momento da contratação temporária, como mostra este diálogo.

Um assessor tem um determinado salário, mas não chega a ser um cargo comissionado. Agora é um cargo hoje sem vínculo com a Instituição, eu posso sair a qualquer momento, sem qualquer direito, é como se fosse um trabalho de consultoria que termina, vai embora! (Entrevista com Assessor sem vínculo¹⁰², trabalhador de TI, março/2017).

A essência desse discurso além de revelar as possibilidades que o setor público possui hoje, de contratar pessoas para cargos em comissão, assessores e diretores (sem vínculo), que não requer custos com encargos sociais devidos, conforme já demonstramos no Capítulo 3, aponta também que esses trabalhadores sem vínculo não possuem direitos garantidos, mas dependem das negociações no momento da contratação inclusive para ter acesso aos benefícios ora mencionados.

Retornando ao quadro desta seção, nota-se que os benefícios conquistados pelos trabalhadores com intermediação do SINDPD-PR, foram mantidos quase em sua totalidade ao longo do período analisado, com os devidos reajustes econômicos, discordâncias e concordâncias entre as partes. Entretanto, se faz necessário observar que a participação nos lucros e resultados (PLR) regida pela Lei nº 10.101/2000 (BRASIL, 2000b) esteve presente em todos os ACT's analisados, como uma previsão futura, mas sem efetivação de implementação até o ACT 2018-2019.

¹⁰² Esclarecemos que retiramos o código da entrevista em função dos aspectos éticos envolvidos, uma vez que o diálogo traz a informação do cargo ocupado pelo entrevistado. Fragmentos de diálogos com este entrevistado e seu respectivo código são visíveis ao longo desta tese o que poderia ser elemento de identificação e trazer constrangimentos para a autora.

A respeito disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao julgar o Dissídio Coletivo 2012-2015 deferiu “os estudos para a concessão da participação nos lucros e resultados” nos termos postulados. Contudo, aquele Tribunal assinalou que não está impondo o pagamento de participação nos lucros e resultados através de sentença normativa enquanto vantagem, que deve ser objeto de negociação coletiva. (TST, 2015, p. 37).

Além disso, constatamos ainda que o Acordo Coletivo de Trabalho 2011-2012 se efetivou entre as partes, mas houve descumprimento de algumas cláusulas por parte da CELEPAR, razão que motivou a greve e o Dissídio Coletivo de Trabalho, que tramitou no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª Região¹⁰³, cujo Acórdão final foi determinado pela relatora Ministra Dora Maria da Costa do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 16 de novembro de 2015. O que chama atenção é o longo período que os trabalhadores aguardaram para a decisão final.

Em 2016 os empregados da CELEPAR se uniram em greve e o acordo entre as partes foi determinado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 9ª Região. A próxima seção se ocupa em demonstrar o que motivou esses dissídios e seus desdobramentos finais.

Concluimos a análise do quadro de direitos e benefícios dos ACT's enfatizando que há uma relação direta entre contratos de trabalho e direito a benefícios. Quando perguntamos para os terceirizados de nosso quadro de entrevistados se eles tinham benefícios na empresa de origem e tivemos como resposta: “não! Não existe nenhum benefício para nós”. (Entrevista E-10, trabalhador de TI, terceirizado, julho/2017). Isso porque esse trabalhador não possui sequer contrato firmado com a empresa terceirizada. Enquanto fizemos a mesma pergunta para outro trabalhador terceirizado que tem um cargo de gestor, com contrato por tempo determinado, tivemos como resposta: “eu tenho plano de saúde, vida profissional, vale refeição, vale alimentação e vale transporte [...] mas é algo mais individual do que coletivo [...] eu me encaixo nos 5% que tem tudo isso! (Entrevista E-12, trabalhador de TI, terceirizado, agosto/2017). Nota-se que neste segundo exemplo, este trabalhador conseguiu obter alguns benefícios firmados em seu contrato de trabalho, mas que ele mesmo considera o fato como um exemplo atípico.

¹⁰³ Trata-se da jurisdição do Tribunal do Trabalho no estado do Paraná.

Isso nos remete à análise a respeito dos “efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho e organização sindical” (AUGUSTO JUNIOR et al., 2009) que enfatizam em seus estudos como a terceirização no âmbito do setor público brasileiro têm acarretado diferenciações salariais, condições de trabalho menos favorecidas com jornadas mais extensivas, descumprimento de obrigações trabalhistas, condições similares encontradas em nosso estudo de campo.

Além disso, os autores analisam que “no âmbito do movimento sindical” muitos trabalhadores terceirizados são excluídos da área de abrangência sindical dos servidores públicos, resultando em baixa adesão sindical que implica também na ausência de participação ativa, especialmente em caso de greve, que o setor público tem o impedimento de romper suas atividades, especialmente as que são consideradas como essenciais para os cidadãos, oportunidade em que os terceirizados são ainda mais requisitados no seu posto de trabalho. (AUGUSTO JUNIOR et al., 2009, p. 122-124). Constatamos assim que a transitoriedade que configura a relação contratual dos terceirizados colabora para instituir um processo de fragmentação sindical que traz como consequência mais perdas de direitos para os trabalhadores terceirizados.

5.4 DISSÍDIOS COLETIVOS DE TRABALHO 2012 E 2016: ENTRE DISCUSSÕES E (DES)CUMPRIMENTOS DE CLÁUSULAS DOS ACT’S NO SETOR PÚBLICO

Diante do não cumprimento de algumas cláusulas constantes no ACT 2011-2012, em junho de 2012, o SINDPD-PR apresentou formalmente no TRT-PR um “pedido de tutela antecipada de prorrogação da vigência das cláusulas sociais e sindicais [...] ou, assinatura de novo instrumento coletivo pelas partes”. (TRT-PR, 2012, p. 2).

Tal ação foi motivada pelo fato de que a CELEPAR enviou ofício ao SINDPD-PR “solicitando o retorno dos dirigentes sindicais liberados para o seu posto de trabalho”, cuja desobediência desses empregados implicaria no corte da remuneração desses trabalhadores. Historicamente, a CELEPAR manteve no período de 1987 a 2003 dois (2) dirigentes sindicais; de 2003 a 2010 três (3) dirigentes sindicais; de 2010 a 2012 quatro (4) dirigentes sindicais com afastamentos remunerados, condições que propiciaram a criação de normas favoráveis aos contratos de trabalho. (TRT-PR, 2012, p. 2).

Além disso, o Acordo Coletivo 2011-2012, assim como os demais ACT's, trazem em seu texto uma seção intitulada "relações sindicais" onde consta a "liberação de até quatro (4) empregados para atividades sindicais". (SINDPD-PR; CELEPAR, ACT 2011-2012, p. 12). Tal solicitação do retorno dos dirigentes sindicais ao seu posto de trabalho fere, portanto, o princípio de lealdade no cumprimento do acordo firmado entre as partes e no entendimento do SINDPD-PR, esta medida adotada pela Companhia visa "claramente prejudicar a atividade sindical" e viola o "disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho", onde podem ser lidos que "nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia". (TRT-PR, 2012, p. 2-4; CLT, artigo 468). O Dissídio Coletivo foi assim enunciado na entrevista com a dirigente sindical:

Em 2012 nós ingressamos com dissídio. A empresa também queria retirar dez (10) conquistas nossas do acordo, daí ficamos e entramos em greve, acho que foram cinco dias de greve e depois foi para dissídio coletivo. E daí no dissídio levou quatro anos para julgar. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018).

O diálogo além de expressar a força da representação sindical na busca pela manutenção dos direitos dispostos no ACT 2011-2012 aponta que a CELEPAR não estava cumprindo o acordo referente a dez (10) benefícios dispostos no ACT 2011-2012. Preparamos um quadro que sintetiza a proposta dos trabalhadores da CELEPAR em assembleia com o SINDPD-PR, para manutenção desses benefícios e a resposta final dada pelo Tribunal Superior do Trabalho, emanada em novembro de 2015.

QUADRO 25 - DISSÍDIO COLETIVO 2012-2015: ENTRE TENSÕES E ACORDOS

Proposta dos trabalhadores da CELEPAR para acordo no Dissídio Coletivo em 2012	Resposta do TST para as propostas dos trabalhadores da CELEPAR em 2015
1) Reajuste salarial de 8.0264%	Provimento parcial - redução do reajuste a 4,85%
2) Auxílio alimentação R\$ 750,00	Provimento parcial - redução para R\$ 667,89
3) Educação infantil R\$ 450,00 (para trabalhadores com jornada de 6 horas) e R\$ 560,00 (para trabalhadores com jornada de 8 horas)	Provimento parcial - R\$ 442,46 (para trabalhadores com jornada de 6 horas) e R\$ 533,60 (para trabalhadores com jornada de 8 horas).
4) Auxílio babá R\$ 450,00	Provimento parcial - valor até R\$ 443,00
5) Manutenção da assistência médica, inclusive para aposentados.	Cláusula mantida na íntegra pelo TST.
6) Manutenção/reajuste no reembolso de tratamentos não cobertos pelo plano de saúde: hidroterapia, RPG, fonoaudióloga, osteopatia e nutrição (R\$ 39,00 - 34,38% de reajuste). Psicopedagogia (R\$ 45,00 - 28,57%). Psicoterapia (R\$ 50,00 - 25% de reajuste)	Provimento parcial - valores de referência entre R\$ 30,40 a R\$ 41,94.
7) Manutenção da assistência odontológica, inclusive para aposentados.	Cláusula mantida na íntegra pelo TST.
8) Manutenção do seguro de vida, inclusive para aposentados.	Cláusula mantida na íntegra pelo TST.
9) Manutenção/reajuste indenização por morte (R\$ 34.000,00 e invalidez permanente R\$ 17.000,00).	Provimento parcial - indenização por morte (R\$ 33.500,00 e invalidez permanente R\$ 16.750,00).
10) Manutenção/reajuste auxílio funeral: R\$ 4.200,00 (empregado) e R\$ 1.400,00 (dependentes) e R\$ 4.070,00 (em caso de acidente).	Provimento parcial - valores de referência R\$ 4.097,53 (empregado) e R\$ 1.363,19 (dependentes).

FONTE: Dissídio Coletivo de Trabalho (TRT-PR e TST, 2012-2015). Elaborado pela autora (2018).

Analisando a síntese do quadro vemos que dentre as dez (10) cláusulas apresentadas na contraproposta do SINDPD-PR, o Tribunal Superior do Trabalho manteve três (3) na íntegra, enquanto que sete (7) foram atendidas parcialmente, mas com valores muito próximos das cláusulas apresentadas pelo SINDPD-PR respaldadas pelos trabalhadores da CELEPAR por ocasião da Assembleia Geral. Além disso,

Ela (**CELEPAR**) pagou o retroativo e nós garantimos tudo que nós tínhamos conquistado. Nós preferimos ir para dissídio a ter que abrir mão de tudo que nós tínhamos conquistado e mantemos tudo, daí, graças a Deus! Porque o nosso acordo coletivo é um dos melhores que tem. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018, grifo nosso).

Fato que demonstra como a união dos trabalhadores por meio do sindicato pela manutenção dos benefícios conquistados logra êxito, especialmente porque as demais cláusulas do ACT 2011-2012 foram mantidas integralmente. Historicamente, o poder de conquista do coletivo se sobrepõe ao particular, razão pela qual o sindicato como esfera de representação dos trabalhadores cumpre um importante papel por melhores condições de trabalho.

É importante destacar ainda que o TST manteve a comissão de empregados “composta por seis (6) membros efetivos e quatro (4) membros suplentes, sendo que dois (2) membros deverão ser indicados pelo SINDPD-PR e os demais serão eleitos através de Assembleia Geral dos Trabalhadores”. (TST, 2015, p. 82).

Ainda nos autos do Dissídio Coletivo verificamos que o TST manteve na íntegra a Cláusula - Direito de Defesa para empregado demitido - contida no ACT 2011-2012 na seção que trata das relações de trabalho. Trata-se de um “direito de defesa a qualquer empregado que se julgue prejudicado por eventual censura ou suspensão disciplinar sofrida, mediante regulamentação estabelecida pela empresa através de norma interna”. (TST, 2015, p. 68). Isso porque a CELEPAR havia interposto recurso sustentando que o Judiciário não poderia regular o tema, que tem escora em Lei, dando-lhe assim o direito de regulamentar internamente este interesse. Tanto o TRT-PR quanto o TST, em suas esferas de competência negaram o recurso da CELEPAR e mantiveram a cláusula no ACT. Nas entrelinhas se percebe que a CELEPAR tentou retirar os representantes sindicais e o direito de defesa do empregado demitido, como forma de ampliar possíveis demissões, em função do aumento da possibilidade de terceirizar serviços. Essa tendência no setor público só tende a aumentar em função da aprovação da Lei das Terceirizações Irrestritas ocorrida recentemente.

Em 1º de setembro de 2016 os trabalhadores da CELEPAR entraram em greve por tempo indeterminado, em função de descumprimento nas questões relacionadas à “demissão motivada”, uma vez que o tema havia sido excluído da minuta de acordo coletivo de trabalho. Não bastasse isso, a CELEPAR “não queria dar integralmente a correção salarial, foi uma greve forte essa de 2016”. (Entrevista E-15, dirigente sindical, abril/2018).

Foi possível constatar que em audiência realizada na data de 03/11/2016 com a presença de representantes do SINDPD-PR e da CELEPAR no Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região, os representantes da Companhia esclareceram que

tal medida havia sido instituída em função de obediência ao estabelecido pelo Conselho de Controle das Empresas Estaduais (CCEE)¹⁰⁴. Trata-se de uma Comissão designada pelo Governador do Estado do Paraná que avalia todo e qualquer processo que envolva o financeiro do Estado. Nota-se que o “controle” por parte do Estado aumenta na mesma proporção em que os trabalhadores se unem para reivindicar seus direitos.

Este Conselho “analisa as propostas de acordos e convenções coletivas de trabalho firmadas no âmbito das fundações instituídas ou mantidas pelo Estado, bem como das empresas sob controle acionário do Estado”, cuja instância de poder não havia autorizado firmar acordos nos termos da minuta do ACT apresentado. (TRT-PR, 2016, p. 3).

Diante do exposto, o Poder Judiciário buscou conhecer as cláusulas que não haviam sido aprovadas pelo Conselho Estadual, sendo: desconto dos dias parados (devido à greve), extensão do auxílio odontológico aos aposentados, aviso prévio nos termos da lei e seguro de vida, para referendar suas decisões. Além dessas, acrescenta-se a cláusula relativa à demissão motivada, que em função de não ter sido autorizada, foi o principal motivo da greve dos trabalhadores da CELEPAR deflagrada em 1º de setembro/2016, que levou a uma paralisação parcial (70%) dos trabalhadores durante vinte e um (21) dias.

Assim sendo, as reivindicações propostas durante a greve de 2016, foram firmadas em parte pelo Dissídio Coletivo de Trabalho, documento que aponta para “um acordo parcial” em função de Cláusulas não aprovadas pelo Conselho Estadual, cujas decisões finais do TRT-PR, podem ser lidas no quadro que segue.

¹⁰⁴ O Conselho de Controle das Empresas Estaduais (CCEE) é órgão colegiado de caráter consultivo e normativo, integrante da estrutura da Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA), com atribuição de assessorar o Governador no estabelecimento de diretrizes para a orientação de práticas de governança corporativa e controles internos, e acompanhar as atividades e avaliar o desempenho das empresas públicas, sociedades de economia mista e das fundações públicas estaduais. Disponível em: <http://www.fazenda.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=558>. Acesso em: abr. 2018.

QUADRO 26 - DISSÍDIO COLETIVO 2016: A PARCIALIDADE COMO SOLUÇÃO TEMPORÁRIA DAS MANIFESTAÇÕES GREVISTAS

Cláusulas	Dissídio Coletivo 2016 - TRT-PR
Desconto dos dias parados (devido à greve)	Excluída da conciliação judicial parcial em 2016.
	Consta na Cláusula 47 no ACT 2016-2017 que os dias parados em função da greve não seriam descontados e, seriam abonados na proporção de 50% das horas não trabalhadas, cujas horas restantes deveriam ser compensadas pelos trabalhadores.
Extensão do auxílio odontológico aos aposentados.	Excluída da conciliação judicial em 2016.
	Benefício não visível nos ACT's 2016-2017; 2017-2018; 2018-2019.
Aviso prévio nos termos da lei.	Excluída da conciliação judicial em 2016.
	Benefício não visível nos ACT's 2016-2017; 2017-2018; 2018-2019.
Seguro de vida.	Manutenção do benefício nas condições atualmente praticadas, com a participação do empregado iniciando em 17% até o percentual máximo de 81,5%.
Demissão motivada	Excluída da conciliação judicial em 2016
	Consta na Cláusula 29 no ACT 2016-2017 que as partes acordaram pela continuidade da tramitação do Dissídio Coletivo autuado em 2016, para julgamento nos seguintes termos: “qualquer dispensa sem justa causa deverá estar justificada e sua motivação devidamente fundamentada”.

FONTE: Dissídio Coletivo de Trabalho (TRT-PR, 2016), ACT's 2016-2017; 2017-2018; 2018-2019. Elaborado pela autora (2018).

Conforme disposto no quadro 26, o Poder Judiciário estabeleceu acordos temporários para as questões que foram descumpridas pela CELEPAR e levantadas pelo SINDPD-PR. Especialmente aquelas relacionadas à “demissão motivada” e “aviso prévio” “estopins” da greve em 2016, ficou decidido pela continuidade na tramitação, cujos autos processuais seriam remetidos a um Desembargador para análise posterior e decisão final.

Com base na constatação de duas greves realizadas pelos trabalhadores da CELEPAR entre 2010 e 2019, que análises sociológicas podemos construir? O que nos dizem os acordos firmados nos dissídios coletivos de trabalho? Primeiramente entendemos que houve descumprimento de cláusulas estabelecidas nos Acordos Coletivos de Trabalho que representam elementos de conflito entre capital (nesse caso, tratando-se do Estado empregador) e trabalho. No caso do Dissídio Coletivo de 2012-2015 havia por parte da Companhia descumprimento de dez conquistas

dos trabalhadores¹⁰⁵, nas quais o reajuste salarial foi o principal elemento considerado como ponto de partida para a manifestação grevista. Isso porque o reajuste do salário é aplicado a outros benefícios, o que por princípio aumenta o índice de custos com a folha de pagamento dos trabalhadores.

No caso do dissídio de 2016, o motivo para a greve foi especialmente a demissão não motivada, que conforme estabelece o PCCR (CELEPAR, 2014) a demissão do empregado público da CELEPAR necessita estar fundamentada em fatos. Houve descumprimento também nas cláusulas relacionadas ao aviso prévio, somados ao não cumprimento das questões relativas à extensão do auxílio odontológico aos aposentados e aviso prévio nos termos da lei. Tais descumprimentos das cláusulas foram motivos para deflagração da greve, e mesmo que a adesão ao movimento grevista não tenha sido na ordem 100%, ela foi representativa para a manutenção dos direitos conquistados pelos trabalhadores.

Ora, se os trabalhadores efetivos podem contar com a representatividade sindical, se há uma organização interna com comissões formadas para levar as demandas dos trabalhadores para a Diretoria e Sindicato, e se houve consenso positivo para os trabalhadores no final - o balanço é de ganhos para os trabalhadores efetivos, intermediados pelo sindicalismo, instância política e legal, que muito embora não seja reconhecida como tal pelo conjunto dos trabalhadores em estudo, ela não deixou de cumprir seu papel mediador na complexa relação capital (Estado) e trabalho. Além disso, a mediação do Judiciário nos conflitos se mostrou efetiva e necessária enquanto poder institucional na consolidação dos direitos do trabalho.

Mas o que dizer dos terceirizados de nosso quadro de entrevistados? Esses trabalhadores atuando com contrato como “Pessoa Jurídica” com prazos determinados, se sujeitando a jornadas extensivas, sem espaço para representatividade e sem conhecimento da importância do apoio do sindicato, certamente continuarão sendo “os estranhos”, aqueles que não pertencem à empresa, mas que igualmente desenvolvem as mesmas atividades que os efetivos. Justamente esses trabalhadores são os que mais precisam do sindicato para requerer direitos. Entretanto, percebemos que eles já incorporaram o discurso de

¹⁰⁵ Partindo do salário o reajuste é tomado como base e extensivo a outros auxílios como: alimentação, educação infantil e auxílio babá, assistência médica e odontológica inclusive para aposentados, seguro de vida, indenização por morte e auxílio funeral.

ações sindicais ineficazes advindas de uma crise que assombra o sindicalismo em âmbito nacional.

Compreendemos também que a crise do sindicalismo brasileiro é fruto de um processo mais amplo que envolve a perda de confiança social nas instituições como um todo, incluindo os sindicatos. Isso se deve à crise política que envolve o Partido dos Trabalhadores (PT) e seus vários líderes com origens sindicais. Notadamente o Partido dos Trabalhadores caiu na rede dos opositores e os escândalos de criminalização envolvendo este partido, se refletiram no sindicalismo gerando a crise sindical que temos hoje. (CARDOSO, 2015).

Não faltaram sugestões de teóricos da sociologia do trabalho a respeito de como sair dessa crise. Uma delas seria “romper a enorme barreira social que separa os trabalhadores estáveis, [...] em relação àqueles trabalhadores em tempo parcial, precário, terceirizados, subempregados da economia informal”, proposta de (ANTUNES, 2005, p. 76), outra proposta seria “se conectar a um projeto de sociedade que vá ao encontro dos anseios e desejos dos trabalhadores do século XXI, cujo perfil precisa ser reconhecido, considerando a sua heterogeneidade e as novas formas de trabalho”. (LADOSKY; RODRIGUES, 2018, p. 72).

Tais propostas se constituem em desafios que envolvem o papel do Estado. Certamente caberia ao Estado a construção de políticas públicas voltadas para o fortalecimento de ações sindicais conjuntas e, sobretudo, pela valorização das Instituições Judiciárias - Ministério do Trabalho e Emprego e Justiça do Trabalho. Ladosky e Rodrigues (2018). Entretanto, no atual cenário brasileiro assistimos justamente o desmonte dessas Instituições pelo Governo Jair Bolsonaro (2019) e presenciamos aprovação de Leis que favorecem a acumulação do capital e retiram direitos dos trabalhadores. Portanto, o momento político brasileiro parece não ser favorável para reverter a crise do sindicalismo. Assistimos ainda a socialização de um discurso negativo por parte dos trabalhadores a respeito das ações sindicais, entretanto, as posições são contraditórias e os trabalhadores têm posições díspares, antagônicas, em relação aos direitos e ao sindicalismo, como vimos no estudo de campo.

Assim sendo, vislumbramos que há duas tendências de pensamentos e ações a respeito do sindicalismo que são contraditórias, mas presentes na teia social. A primeira é que alguns continuarão reproduzindo o discurso negativo e

contrário às ações sindicais, enquanto outros continuarão lutando pela mudança deste pensamento em prol dos direitos dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese é fruto de uma pesquisa empírica que buscou re(conhecer) por meio de entrevistas pessoais as concepções dos entrevistados a respeito das configurações do trabalho da TI na CELEPAR. O objeto deste estudo exigiu respostas para questionamento centrais, o primeiro deles é como se configura o trabalho na TI numa empresa de governo.

Vimos que as configurações do trabalho da TI no setor público visitado seguem a lógica da área da TI, cuja produção é por demanda e por projetos. Encontramos trabalhadores efetivos e terceirizados desenvolvendo as atividades fim, mas com contratos de trabalho muito distintos. Enquanto os efetivos contam com contratos regidos pela CLT e estabilidade relativa, os terceirizados são, via de regra, atuantes como pessoa jurídica com contratos de trabalho flexíveis.

Observamos que o perfil dos trabalhadores da TI na CELEPAR segue os padrões da área da TI com predominância masculina que em âmbito nacional o percentual é de 81% e na CELEPAR a participação de homens gira em torno de 73% (dados de 2017). No que tange à idade dos trabalhadores de TI identificamos nas pesquisas da SOFTEX (relativa ao ano 2009) que 51% dos trabalhadores nacionais tinham idade entre 18 a 29 anos, jovens, portanto. Entretanto, os dados nacionais que obtivemos com o MTE/RAIS (BRASIL, 2016d) apontam um aumento nessa faixa etária onde pôde ser constatado que 37,6% dos trabalhadores da TI nacionais possuíam entre 30 a 39 anos. Nosso estudo de campo apresentou dados distintos, com trabalhadores na CELEPAR na faixa etária média entre 39 a 43 anos.

A trajetória dos trabalhadores da CELEPAR apresentou uma média de 11 a 13 anos de permanência na Companhia. Nosso entendimento se respalda nos contratos celetistas e nos benefícios conquistados, cujas condições de trabalho elevam esta permanência, pois encontramos trabalhadores que possuem mais de 35 anos na CELEPAR. Condição diferente para os terceirizados de nosso quadro que com contratos na modalidade Pessoa Jurídica se sujeitam às demandas do capital e transitam de uma empresa para outra em busca de projetos para atuar. Analisando as trajetórias dos terceirizados constatamos condições precárias de trabalho, exemplificada por um trabalhador que em vinte e cinco anos (25) anos na área da TI passou por nove (9) empresas distintas, portanto, a cada dois anos e meio atuava

em empresas diferentes, sendo que em apenas uma delas o contrato foi celetista e nas demais atuou como Pessoa Jurídica.

Com relação à organização coletiva constatamos que os trabalhadores da CELEPAR possuem adesão sindical em torno de 30%, que lhes garantiu a conquista de muitos benefícios visíveis nas cláusulas dos ACT's por nós analisados. Entretanto, constatamos que esses efetivos tem uma posição ambígua com relação ao sindicato, porque conforme exemplificou a dirigente sindical tratam-se de empregados públicos que trabalham em uma empresa organizada, cuja ação sindical lhes garantem a manutenção de benefícios conquistados. Com os terceirizados a situação é outra, mesmo com contratos flexíveis os terceirizados que entrevistamos não se mostraram favoráveis à adesão sindical, pois tomaram como certo o discurso na ineficiência do sindicalismo como esfera política na representação de interesses dos trabalhadores, situação que vem provocando uma crise do sindicalismo em âmbito nacional.

Quanto à formação dos trabalhadores de TI identificamos que do nosso quadro geral de entrevistados, todos, exceto um trabalhador, possuem nível superior completo com especializações na área da TI, identificamos ainda mestres e doutores. Nesse aspecto nossos dados coincidem com as conclusões de outras pesquisas que apontam que os trabalhadores da TI possuem altos conhecimentos e formação compatível ao nível de complexidade das tarefas, embora cientes de que a área da TI também incorpora trabalhadores com ensino médio, uma vez que há demanda de técnicos para manutenção dos equipamentos informáticos, conforme encontramos em nosso estudo de campo. O que difere é que os trabalhadores efetivos encontram apoio da empresa para obtenção de novos saberes, enquanto que os terceirizados não recebem qualquer subsídio para buscar novos conhecimentos. A qualificação é imposição contínua para os trabalhadores efetivos e terceirizados constatação presente na literatura da sociologia do trabalho e em nossa pesquisa empírica.

No que compete ao processo de trabalho nota-se que na Companhia paranaense segue a mesma lógica da área da TI e apresenta-se em fases: concepção, execução e finalização, identificadas também em outros estudos de autores da sociologia do trabalho já citados nesta tese. Entretanto, identificamos que as fases constituintes de uma tecnologia muitas vezes requerem retrocessos de trabalho na busca pelo ideal esperado pelo "cliente" que demanda a excelência na

produção. Isso porque a construção da tecnologia não é um processo linear, mas é socialmente construído a partir de diferentes interesses, advindos, sobretudo, de classes relevantes.

Constatamos que o trabalho da TI é organizado a partir de projetos e formação de equipes para atender demandas. As equipes podem ser mediadas por um chefe que controla a qualidade e o andamento das tarefas, ou na configuração “*squad*”, formada por trabalhadores altamente capacitados, que desenvolvem o trabalho sem o comando de um chefe. Neste caso, todos são corresponsáveis pelo andamento e qualidade do trabalho o que inevitavelmente traz para essa configuração de equipe a exigência de trabalhadores altamente engajados com o projeto, o que representa também forte controle horizontal dentro da equipe. O que se percebe de “novo” na “antiga” organização de trabalho por equipe, é que desta forma há uma intensa apropriação do saber do trabalhador, já que a equipe é formada a partir dos conhecimentos desses trabalhadores, que por sua vez, recebem maior autonomia para tomar decisões sobre o projeto como um todo, cujo engajamento resulta em forte controle horizontal, e consequente aumento da produtividade. Trata-se da apropriação máxima do saber do trabalhador em prol do capital.

Com relação à jornada constatamos que os efetivos usufruem de uma jornada pré-estabelecida em acordo coletivo de trabalho. A extensão dessa jornada para o home office é em parte decisão do trabalhador e não imposição da empresa. Eles levam trabalho para casa pela intensificação das tarefas cotidianas, porque em “casa dá mais tempo para pensar”, prática que vem de uma institucionalização da própria área da TI. Como eles precisam refletir muito sobre o trabalho eles ponderam que “pensar em casa” diminui o impacto do trabalho no escritório. Já para os terceirizados é diferente. Eles aceitam a jornada flexível no momento da contratação (quando existe contrato formal) e consideram o fato como elemento favorável para suas vidas. Suas concepções sobre a extensão da jornada não partem da intensificação das atividades do escritório, mas sim como uma forma de ampliar ganhos, na possibilidade de concluir um projeto até antes do prazo estabelecido, já pensando em aceitar outro projeto, em outra empresa para trabalhar. É um momento em que a rede de contatos pessoais surge como fundamental para mantê-los empregados.

Em síntese, e como resposta ao primeiro questionamento que orientou nossas pesquisas, constatamos no estudo de campo que as configurações do trabalho na empresa pública estudada seguem a mesma lógica do setor privado, com perfil de trabalhadores qualificados e constantes atualizações nos conhecimentos. As diferenças que podemos apontar se relacionam ao tipo de contrato. Enquanto os efetivos com contratos celetistas possuem relativa estabilidade e proteção, os trabalhadores terceirizados com seus contratos flexíveis se sujeitam aos ditames da empresa contratante.

Nosso segundo questionamento parte da indagação: de que forma se estabeleceu o processo de flexibilização das relações de trabalho na CELEPAR? Constatamos no estudo de campo que a flexibilização das relações de trabalho na Companhia foi se estabelecendo a partir da década de 1990, quando teve início a preparação para as terceirizações nas atividades fim. No estudo da cronologia das mudanças que incidem sobre as relações de trabalho, (capítulo 3), constatamos aprovações de decretos, leis e regulamentações, além do programa neoliberal, que permitiram ao longo do tempo a instauração progressiva das terceirizações no setor público. Em 1993 a aprovação da Lei nº 8.666 trazia a necessidade de contratar empresas terceirizadas pela via da licitação. Contudo, no período recente assistimos aprovações de Leis que resultam na retirada de direitos dos trabalhadores, como a Lei nº 13.467 (Reforma Trabalhista) e a Lei nº 13.429 (terceirizações) que expande a prática para atividades fim, inclusive no setor público. Destacamos, no entanto, que a terceirização já era uma realidade presente nessa empresa pública, antes da Lei de Terceirização de 2017. O que, a nosso ver, pode ocorrer a partir desta lei, é a amplificação dessa modalidade e o não constrangimento da prática via justiça do trabalho.

Este fato nos condiciona a voltar para o embasamento teórico desta tese que partiu inicialmente do entendimento de que a crise do capitalismo que se instaurou de forma global na década de 1970 trouxe modificações políticas, econômicas e sociais, incluindo o trabalho nesse contexto de mudanças. Amparada pelas teses de Harvey (2002) Antunes (2009) e outros, consolidamos o entendimento de que a crise do capital associada à tensão da organização do trabalho pautada no binômio taylorismo/fordismo trouxe novos pressupostos para o capital que consolidou uma nova forma de acumulação denominada flexível (HARVEY, 2002), que também se estende para o Estado.

Com a introdução das novas tecnologias (TI) que encurtam distâncias e diminuem o tempo é possível trabalhar em qualquer tempo e lugar, fato que traz a flexibilização como padrão na organização e nas relações de trabalho, especialmente na área da TI. Assim, os trabalhadores da área da TI de modo geral já se encontram ajustados aos ditames do capitalismo flexível, se adaptando aos projetos que demandam horários e contratos de trabalho flexíveis que se “renovam” de acordo com as exigências dos empregadores, realidade compatível com os trabalhadores terceirizados do nosso quadro de entrevistados.

Outra mudança importante a respeito de flexibilidade foi a crise do Estado instaurada nos anos 1980 que exigia ajustes incluindo um novo modelo de gestão pública, considerando que a burocracia dava sinais evidentes de um esgotamento sem precedentes. O setor público, por sua vez, diante dessas tensões precisava modernizar sua administração, sobretudo, no que tange às relações de trabalho. Passava então a exigir servidores públicos que fossem “eficientes” no exercício do cargo que ocupavam e para isso, além do concurso público, havia a necessidade de tornar o servidor público um novo trabalhador com um perfil compatível com os trabalhadores da iniciativa privada. Nessa ordem, a polivalência e engajamento com as tarefas passaram a ser requeridos e de certa forma valorizados pelo mercado de trabalho, incluindo o setor público, fato que também identificamos ao analisar as disposições contidas no Plano de Cargos Carreiras e Remunerações da CELEPAR.

Constatamos assim que a CELEPAR criada em 1964, aderiu aos ditames da flexibilidade e da gestão por competências. Foi se modernizando sob todos os aspectos, desde a inovação em recursos tecnológicos à ampliação de sua área de abrangência, visível nas logomarcas, e também na expansão da rede de atendimento em âmbito estadual. Nos aspectos que concernem à modernização de sua gestão, a Companhia foi se ajustando aos padrões da governança corporativa, passando a atuar em um modelo de negócios. Essa nova forma de gestão exigiu o estabelecimento do Plano de Cargos Carreiras e Remunerações na Companhia que por um lado incentiva o trabalhador a progredir em sua carreira, mas por outro, adota a flexibilidade como padrão em diferentes formatos desde a autonomia individual aos impactos por erros, concebidos para maior engajamento dos trabalhadores. O estudo de campo mostrou que os conhecimentos representam a base para obtenção da progressão o que faz com que esses trabalhadores busquem constantes qualificações que incidem na intensificação do trabalho.

Portanto, com base em nossas constatações empíricas, respaldadas pela literatura sociológica do trabalho, concluímos que a flexibilização nas relações de trabalho na CELEPAR é resultado de fatores que convergem entre si, partindo da reestruturação do capital nos anos 1970 que trazia como fundamento a acumulação flexível, a área da TI que se origina nesse período e já incorpora essa flexibilidade como padrão. Recentemente a flexibilidade nas relações contratuais está sendo ampliada exponencialmente, com aprovação das terceirizações irrestritas para atividades fim em escala nacional, desmonte de instituições como a extinção do Ministério do Trabalho pelo atual Governo Bolsonaro em janeiro de 2019.

Assim, não podemos encerrar essa tese sem mencionar uma previsão dos efeitos sociais destas novas ordens advindas de interesses classistas. A principal mudança que incide sobre as relações de trabalho que podemos vislumbrar no futuro próximo é a expansão das terceirizações em escala nacional pela possibilidade de contratar trabalhadores sem os encargos sociais devidos. Isso representa ganhos para o empregador pela diminuição de custos com mão de obra e encargos sociais, mas na contramão, os trabalhadores continuarão perdendo direitos e se sujeitando aos ditames capitalistas. Tais previsões deverão se constituir em pesquisas sobre o trabalho, que conforme constatamos em nosso estudo empírico, continua sendo central para a vida humana no limiar do Século XXI.

REFERÊNCIAS

ABEP (Associação Brasileira de Entidades Estaduais de Tecnologia da Informação e Comunicação). **Informações sobre Estatuto Social da ABEP**. Disponível em: <http://abep-tic.org.br/estatuto-social> Acesso em: fev. 2018.

ABRUCIO, Fernando Luiz. O impacto do modelo gerencial na administração pública: um breve estudo sobre a experiência internacional recente. **Cadernos ENAP**, n.10. Brasília, 1997.

ALVES, Giovanni Antonio Pinto. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, Giovanni Antonio Pinto. Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista. **Estudos de Sociologia**, v. 16, n. 31, p.409-420, 2011. Dossiê trabalho e sindicato. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/107824> Acesso em: abr. 2018.

ALVES, Giovanni Antonio Pinto. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho. São Paulo: Cortez, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Silvia Maria de; BRIDI Maria Aparecida; MOTIM, Benilde Maria. **Sociologia: um olhar crítico**. São Paulo: Contexto, 2015.

AUGUSTO, Maria Helena Oliva. **Intervencionismo estatal e ideologia desenvolvimentista**. São Paulo: Símbolo, 1978.

AUGUSTO JUNIOR, Fausto; et al. Terceirização no setor público brasileiro. In: DAU, Denise Motta; et al. (Orgs.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

BIONDI, Aloysio. **O Brasil privatizado: um balanço do desmonte do Estado**. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 59-88.

BRASIL Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Atualizada até dezembro de 2017. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf Acesso em: jan. 2018

BRASIL. Constituição Federal (1988). Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: abr. 2017.

BRASIL. Decreto nº 900, de 29 de setembro de 1969. Altera disposições do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0900.htm Acesso em: abr. 2018.

BRASIL. Decreto nº 6.021, de 22 de janeiro de 2007. Cria a Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União - CGPAR, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6021.htm Acesso em: jul/2017.

BRASIL. Decreto nº 8.638 de 15 de janeiro de 2016. 2016a. Institui a Política de Governança Digital no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8638.htm#art15 Acesso em: abr. 2017.

BRASIL. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. 2017a. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-18/2017/Decreto/D9203.htm Acesso em: ago. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200compilado.htm Acesso em: set/2016.

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404consol.htm Acesso em: abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000. 2000a. Disciplina o regime de emprego público do pessoal da administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19962.htm Acesso em: maio 2018.

BRASIL. Lei nº 9.801, de 14 de junho de 1999. Dispõe sobre as normas gerais para perda de cargo público por excesso de despesa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19801.htm Acesso em: mar. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8666cons.htm Acesso em: maio 2018

BRASIL. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1998/lei-9601-21-janeiro-1998-367733-normaatualizada-pl.html> Acesso em: set/2018.

BRASIL. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. 2000b. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101compilado.htm Acesso em: jan. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008a. 2008a. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm Acesso em: abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008b. 2008b. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm Acesso em: fev. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm Acesso em: jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. 2016b. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm Acesso em: maio 2018.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. 2017b. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm Acesso em: jul/2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: set. 2017.

BRASIL. Ministério da Ciência e Tecnologia. **Sociedade da informação no Brasil:** Livro Verde. Brasília: MCT, 2000c. Disponível em: <https://www.governoeletronico.gov.br/documentos-e-arquivos/livroverde.pdf> Acesso em: abr. 2017.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Tecnologia da Informação. **Roteiro de Métricas do Software do SISP.** 2016b. Disponível em: <https://www.governodigital.gov.br/documentos-e-arquivos/Roteiro%20de%20Metricas%20de%20Software%20do%20SISP%20-%20v2.0.pdf> Acesso em: mar. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **RAIS - Dados da Relação Anual de Informações Sociais sobre trabalhadores da TI.** 2016. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged> Acesso em: abr. 2018.

BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Acórdão (SDC).** Processo nº TST-RO-510-22.2012.5.09.0000. Ano 2012-2015. p. 1-91.

BRASIL. TST (Tribunal Regional do Trabalho). **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016.** Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2157021/22395910/Resolu%C3%A7%C3%A3o+CNJ+227+15-06-2016.pdf>. Acesso em: nov. 2017.

BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Súmula nº 331 do TST - Contrato De Prestação de Serviços.** 31 maio 2011. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331 Acesso em abr. 2018.

BRAUNERT, Mariana Bettega. **Empresas públicas, racionalidade privada?** Um estudo sobre o trabalho nas Companhias de Economia Mista do Paraná. 240 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

BRAUNERT, Mariana Bettega. **O trabalho e as formas de contratação dos desenvolvedores de software um estudo em empresas de Curitiba e região.** 2013. 155 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

BRIDI, Maria Aparecida. **Ação coletiva e comissão de trabalhadores em plantas flexíveis:** o espaço da política. 2008. 315 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

BRIDI, Maria Aparecida. O setor de tecnologia da informação: o que há de novo no horizonte do trabalho? Dossiê formas de trabalho e sindicalismo. **Revista Política e Trabalho**, v. 2, n. 41, p. 277-304, out. 2014.

BRIDI, Maria Aparecida. **Projeto redes de empresa, trabalho e relações de trabalho no setor de informática no Paraná**. Curitiba: Editora da UFPR, 2011.

BRIDI, Maria Aparecida. **Sindicalismo e trabalho em transição e o redimensionamento da crise sindical**. 2005. 231 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalhadores dos anos 2000: o sentido da ação coletiva na fábrica de nova geração**. São Paulo: LTR, 2009.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAUNERT, Mariana Bettega. Condições de trabalho e processo produtivo de software: uma mercadoria emblemática do trabalho imaterial. In: BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob Carlos (Orgs.). **Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologias de informação**. Curitiba: Editora da UFPR, 2018.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAUNERT, Mariana Bettega. O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. **Cadernos CRH**, v.28, n.73, 2015a.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAUNERT, Mariana Bettega. Um estudo sobre o processo produtivo e as condições de trabalho em empresas de produção em empresas de produção de uma mercadoria emblemática do trabalho imaterial: o software. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 39., **Anais...** 2015. Caxambu (MG): 2015b. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/gt/gt41/9829-o-trabalho-e-as-formas-de-contratacao-dos-desenvolvedores-de-software-em-curitiba-e-regiao/file> Acesso em: maio 2018.

BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob Carlos (Orgs.). **Fléxiveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia da informação**. Curitiba: Editora UFPR, 2018.

BRIDI, Maria Aparecida; MOTIM Benilde Lenzi. **Padrões e processos de trabalho na “indústria” da informática no Paraná: a natureza do trabalho informacional e a falácia do trabalho criativo e emancipado**. Curitiba: Editora da UFPR, 2011.

BRIDI, Maria Aparecida; MOTIM Benilde Lenzi. Trabalho e trabalhadores na indústria de informática. **Revista Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 351-380, jul./dez. 2014.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Cadernos CRH**, vol. 28, n. 75, p. 493-510, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792015000300493&script=sci_abstract&tlng=pt Acesso em: jan. 2019.

CARDOSO, Luiz Antonio. A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo. **Tempo Social Revista de Sociologia da USP**, v. 23, n. 2, p. 265-295, 2011.

CARVALHO, Lucas; BRIDI Maria Aparecida. Trabalho e desigualdade: a terceirização e seus efeitos sobre os terceirizados. **Revista da ABET**, v.14, n.1, p. 99-113, jan./jun. 2015. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25703> Acesso em: jul/2018.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação economia, sociedade e cultura**. São Paulo: Paz e Terra, 1999. (Volume 1).

CASTILLO, Juan José. O trabalho do conhecimento na sociedade da informação: a análise dos programadores de software. In: (Orgs.). ANTUNES, Ricardo; BRAGA Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 15-36.

CASTRO, Bárbara. **Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI**. 2013. 368 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

CELEPAR. **Carta Anual de Governança Corporativa**. 2017a. Disponível em: http://www.celepar.pr.gov.br/sites/celepar/arquivos_restritos/files/documento/2018-09/cartadegovernancasite.pdf Acesso em: maio 2018.

CELEPAR. **Carta Anual de Governança Corporativa**. 2018a. Disponível em: http://www.celepar.pr.gov.br/sites/celepar/arquivos_restritos/files/documento/2018-09/cartadegovernancasite.pdf Acesso em: maio 2018.

CELEPAR. **Estatuto Social, versão 2017**. 2017b. Disponível em: <http://www.celepar.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=491> Acesso em: jan. 2017.

CELEPAR. **Estatuto Social, versão 2018**. 2018b. Disponível em: <http://www.celepar.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=491> Acesso em: ago. 2018.

CELEPAR. **Núcleos regionais**. 2018c. Disponível em: <http://www.celepar.pr.gov.br/Pagina/Nucleos-Regionais> Acesso em: abr. 2018

CELEPAR. **Planejamento Estratégico da Companhia 2018-2022**. Curitiba, 2018c. Disponível em:
http://www.celepar.pr.gov.br/sites/celepar/arquivos_restritos/files/documento/2018-09/planejamento_estrategico_2018_site1_0.pdf Acesso em: set. 2018.

CELEPAR. **Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR)**. 2014.

CELEPAR. **Projeto Memória - Identidade Visual**. Primeira logomarca da empresa. 1964. Disponível em:
<http://www.celepar.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=344> Acesso em: ago. 2018.

CELEPAR. **Projeto Memória - Identidade Visual**. Registro fotográfico do trabalho na TI na CELEPAR. Ano 10 - 1974. Disponível em:
<http://www.celepar.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=344> Acesso em: ago. 2018.

CELEPAR. **Relatório da Diretoria Executiva - 2011**. Disponível em
http://www.celepar.pr.gov.br/sites/celepar/arquivos_restritos/files/documento/2018-10/balancoanual_2011.pdf Acesso em jun. 2018.

CELEPAR. **Relatório da Diretoria Executiva - 2013**. Disponível em
http://www.celepar.pr.gov.br/sites/celepar/arquivos_restritos/files/documento/2018-10/balancoanual_2013.pdf Acesso em jun. 2018.

CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas). **Códigos de classificação**. Disponível em:
<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/cadastros/cadastro-nacional-de-pessoas-juridicas-cnpj/classificacao-nacional-de-atividades-economicas-2013-cnae>
 Acesso em: out. 2017.

COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan de Oliveira. Trabalho imaterial e produção de *software* no capitalismo cognitivo. **Liinc em Revista**, v. 5, n. 2, p.173-190, set. 2009.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DAL ROSSO, Sadi; FORTES, José Augusto Abreu Sá. **Condições de trabalho no limiar do Século XXI**. Brasília: Época, 2008.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christan. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). **Nota Técnica nº 189/2018**. Empresas estatais e desenvolvimento: considerações sobre a atual política de desestatização. 2018a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec189Estatais.html> Acesso em: jan/2018.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). **Nota Técnica nº 200/2018**. Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical. 2018b. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.html> Acesso em: jan/2019.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). **Relatório Técnico nº 16/2007**. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf> Acesso em: maio 2018.

FEENBERG, Andrew. **O que é filosofia da tecnologia?** Conferência realizada para os estudantes universitários de Komaba em junho de 2003. Disponível em: https://www.sfu.ca/~andrewf/Feenberg_OQueEFilosofiaDaTecnologia.pdf Acesso em: jan. 2019.

FREIBERGER, Zélia. **A natureza e as configurações do trabalho do web designer no contexto do capitalismo flexível**. 2013. 149 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: FADESP, 2007.

GEDIEL, Antonio Peres José; MELLO, Lawrence Estivalet de. Expropriações do sujeito trabalhador e os limites dos direitos da personalidade na Lei n. 13.467/2017. In: GEDIEL, Antonio Peres José (Coord.). **Estratégias autoritárias do estado empregador**. Curitiba: Kaygangue, 2017.

GORZ, Andre. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GREMAUD, Amaury Patrick; VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de; TONETO JÚNIOR, Rudinei. **Economia brasileira contemporânea**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

HABERMAS, Jurgen. **Técnica e ciência como "ideologia"**. Lisboa: Edições 70, 1968.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 13. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 2002.

HARVEY, David. **O novo Imperialismo**. São Paulo: Loyola, 2004.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2009.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: síntese de indicadores - 2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf> Acesso mar. 2018.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Dados sobre a população do Paraná**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/panorama> Acesso em: abr. 2018.

IEGER, Eliana Maria. **Da qualificação ao mercado de trabalho: um estudo de caso com egressos de um curso superior de informática do Paraná**. 2014. 139 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

IEGER, Eliana Maria; BRIDI, Maria Aparecida. Profissionais de TI: perfil e o desafio da qualificação permanente. **Revista da ABET**, v. 13, n. 2, jul./dez. 2014. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/viewFile/25676/13865> Acesso em: jul. 18.

JOHNSON, Allan G. **Dicionário de sociologia**: guia prático da linguagem sociológica. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

KREIN, José Dari. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Dissertação (Mestrado em Economia Social e do Trabalho) – Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2001. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/285915> Acesso em: jul. 2018.

KUNHAVALIK, José Pedro. Ney Braga: trajetória política e bases do poder. In: OLIVEIRA, Ricardo Costa de. (Org.). **A construção do Paraná moderno**: políticos e política no governo do Paraná de 1930 a 1980. Curitiba: SETI, 2004. p. 231-411.

LADOSKY, Mário Henrique Guedes; RODRIGUES, Iram Jácome. A CUT e o sindicalismo brasileiro nos anos recentes: limites e possibilidades. **Revista Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 53-76, 26 abr. 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/information/readers> Acesso em: jan. 2019.

LANZA, Beatriz Barreto Brasileiro. **Configurações e modelo de negócios em governo móvel: o uso do short message service (SMS)**. 2016. 251 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LEITE, Márcia de Paula. **Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

LIMA, Cândida de Fátima Deichmann Santos. **Qualificação e formação profissional no setor de TI no Paraná: um estudo a partir dos egressos dos cursos técnicos do IFPR**. 2017. 344 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Novas tecnologias, novos trabalhadores: o setor de informática no Brasil. In: CONGRESO LATINOAMERICANO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, 8., **Anales...** Buenos Aires, 2016.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. O trabalho digital e os trabalhadores. In: BRIDI, Maria Aparecida, LIMA, Jacob Carlos (Orgs.). **Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologias de informação**. Curitiba: Editora da UFPR, 2018.

LOJKINE, Jean. **A revolução informacional**. São Paulo: Cortez, 1992.

MARTINS, Carlos Eduardo. **Globalização, dependência e neoliberalismo na América Latina**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1984. (Volume I)

MATIAS, Pereira José. A governança corporativa aplicada no setor público brasileiro. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 2, n. 1, p. 109-134, 2010. Disponível em: <http://www.spell.org.br/periodicos/ver/19/administracao-publica-e-gestao-social> Acesso em: jul/2017.

MATIAS, Pereira José. **Curso de administração pública: foco nas instituições e ações governamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 41. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2011.

NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. **Sindicalismo no Brasil a partir do IBGE.**

Disponível em: <https://nacoesunidas.org/numero-de-trabalhadores-sindicalizados-no-brasil-atinge-maior-patamar-desde-2004-segundo-ibgeoit> Acesso em: maio 2018.

OFFE, Clauss. **Trabalho e sociedade:** problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "sociedade do trabalho". Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1991.

OLIVEIRA, Daniele Ribeiro de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office.** 2017. 194 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos (SP), 2017.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Conceito de trabalho decente.** 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/lang-es/index.htm> Acesso em: mar. 2018.

PARANÁ (Governo do Estado). **Constituição do Estado do Paraná.** Curitiba: Imprensa Oficial, 2006. Disponível em: http://www.alep.pr.gov.br/system/files/corpo/constituic_parana.pdf. Acesso em: abr. 2017.

PARANÁ (Governo do Estado). **Secretarias de estado da administração direta e entidades da administração indireta.** 2018. Disponível em: <http://www.planejamento.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=52> Acesso em: jul. 2017.

PARANÁ. **Lei Estadual nº 4.945, de 30 de outubro de 1964.** Autoriza o poder executivo a participar ou constituir sociedade por ações, destinada a implantar um centro eletrônico. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=11399&codTipoAto=&tipoVisualizacao=original> Acesso em: abr. 2018.

PARANÁ. TRT-PR (Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região). **Ata nº 49/2016.** Dissídio Coletivo de Trabalho SINDPD-PR e CELEPAR. Processo DC 0001927-68.2016.5.09.0000. Ano 2016. p. 1-31.

PARANÁ. TRT-PR (Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região). **Dissídio Coletivo de Trabalho: SINDPD-PR e CELEPAR,** 2012.

PATI, Camila, GASPARINI, Claudia. As vinte e seis carreiras (quase) à prova de crise no Brasil. **Revista Você S/A**, jun. 2015. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/26-carreiras-quase-a-prova-de-crise-no-brasil> Acesso em: abr. 2018.

PEREIRA, Bresser. **Desenvolvimento e crise no Brasil:** 1930-1983. 16. ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.

PEREIRA, Samara Flores Carvalho. **A condição do "trabalhador-empresa": um estudo sobre a modalidade de contratação "pessoa jurídica" no segmento de software em Curitiba.** 2013. 163 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

PINCH, Trevor. J.; BIJKER, Wiebe. E. La construcción social de hechos y artefactos: o acerca de cómo la sociología de la ciencia ya la sociología de la tecnología pueden beneficiarse mutuamente. In: THOMAS, H.; BUCH, A. (Eds). **Actos, actores y artefactos: sociología de la tecnología.** Quilmes (ARG): Universidad Nacional de Quilmes, 2008. p. 19-62.

PIRES, Alexandre Kalil, PRATA, César Felício, SANTOS, Delor Moreira dos. **Gestão por competências em organizações de governo.** Brasília: ENAP, 2005. Disponível em: http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/383/1/livro_gestao_competencias.pdf Acesso em: mar. 2018

PIRES, Aline Suelen. Juventude(s) e o trabalho na área de TI: uma discussão sobre o discurso da flexibilidade geracional. In: BRIDI, Maria Aparecida. LIMA, Jacob. (Orgs). **Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologias de informação.** Curitiba: Editora da UFPR, 2018.

REBELO, Vanderlei. **Ney Braga: política e modernidade.** Brasília: Ed. Senado Federal, 2007. (Volume 96).

RECH FILHO, Armando. **Serviços públicos na Internet: no interesse maior do Estado ou do Cidadão? Estudo de caso dos serviços ao Cidadão de Curitiba.** 2004. 187 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

ROCHA, Frederico. As atividades produtoras de software no Brasil. **Texto para Discussão - IPEA**, n. 603, nov. 1998. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0603.pdf Acesso em: nov. 2016.

ROSENFELD, Cinara; ALVES, Daniela de. Autonomia no trabalho informacional. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2002.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo.** 3. ed. Rio de Janeiro: Record, 2011.

SERRA, Gabriel. **O que é squads e como eles aumentam a produtividade da sua software house.** Maringá: TecnoSpeed. 2018. Disponível em: <http://tsdn.tecnospeed.com.br/blog-da-tecnospeed/post/o-que-sao-squads-e-como-eles-aumentam-a-produtividade-da-sua-software-house> Acesso em: set. 2018.

SHINOHARA, Marcia Midori Kobiraki. **Fotografia da primeira sede da CELEPAR (1964)**. Curitiba, 2009a. Disponível em: <http://www.celepar.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=350> Acesso em: ago. 2018.

SHINOHARA, Marcia Midori Kobiraki. **Fotografia da sede atual da CELEPAR**. Curitiba, 2009b. Disponível em: <http://www.celepar.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=350> Acesso em: ago. 2018.

SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da. **Governança corporativa no Brasil e no mundo: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SINDPD-PR (Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná); CELEPAR. **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT): 2010-2019**. Disponível em: <http://sindpdpr.org.br/arquivos/File/CCT/CELEPAR/ACT%20CELEPAR%202016%202017.pdf> Acesso em: abr. 2018.

SINDPD-PR (Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná); CELEPAR. **Dissídios Coletivos de Trabalho**. 2012-2015 e 2016.

SINDPD-PR (Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná); CELEPAR. **Informações sobre acordos coletivos de trabalho (ACT)**. Disponível em: <http://www.sindpdpr.org.br> Acesso em: abr. 2018.

SOFTEX. Software e serviços de TI: a indústria brasileira em perspectiva. **Observatório SOFTEX**, n. 2, 2012.

TAUILE, José Ricardo. **Para (re)construir o Brasil contemporâneo: trabalho, tecnologia e acumulação**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

TOLEDO, Enrique de La Garza; et al. Para um conceito ampliado de trabalho, de controle, de regulação e de construção social da ocupação: os “outros trabalhos”. In: LEITE, Márcia; ARAÚJO, Angela M. C. **O trabalho reconfigurado: ensaios sobre o Brasil e o México**. São Paulo: Annablume, 2009.

VALENTE, Mônica. A terceirização nos serviços públicos: trabalho decente e serviço público de qualidade. In: DAU, Denise Motta; et al. (Orgs.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

VALLE, Marcos José. **As estratégias de inserção e permanência na rede de trabalho em tecnologia da informação**. 2016. 231 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, ago./dez. 2014.

WEBER, Marx. Conceitos sociológicos fundamentais. In: WEBER, Marx. **Metodologia das ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 1992 (Parte II).

YAMANOE, Mayara Cristina Pereira. **Formação para o trabalho, pelo trabalho, e para além do trabalho**: análise dos processos formativos de programadores de software da região sudoeste do Paraná. 2018. 323 f. Tese (Doutorado em Tecnologia e Sociedade) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2010.

APÊNDICE A - Carta de Apresentação

CARTA DE APRESENTAÇÃO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ SETOR
DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
SOCIOLOGIA

Rua General Carneiro, 460 - 9º andar

Prezado(a):

Apresento a aluna Zélia Freiburger, regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Sociologia - PPGS da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e pesquisadora do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade - GETS desta mesma instituição.

Cursando atualmente o 3º ano do curso de Doutorado, a aluna desenvolve, sob minha orientação, uma pesquisa sobre as relações de trabalho no setor público do Estado do Paraná, mais especificamente no segmento de tecnologia da informação nas sociedades de economia mista que compõem a administração pública indireta do Estado. É parte de um projeto aprovado pelo CNPQ denominado “Redes de empresas, trabalho e relações de trabalho no setor de informática no Paraná”.

Solicito cordialmente sua colaboração com a pesquisa da aluna, **cujo caráter é exclusivamente científico**, e me coloco à disposição para o esclarecimento de quaisquer dúvidas, através do e-mail macbridi@gmail.com ou do telefone (41) 99960-7273.

Curitiba, 13 de fevereiro de 2017.

Atenciosamente,

Profª Drª Maria Aparecida da Cruz Bridi
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia
Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade - GETS/UFPR

APÊNDICE B - Roteiro semiestruturado para entrevistas

ROTEIRO SEMIESTRUTURADO PARA ENTREVISTAS

Doutoranda: Zélia Freiburger

Empresa: _____

Entrevistador(a): _____

Local da entrevista: _____

Data: ____/____/____

Hora: ____ : ____

Código: _____

[campos acima de preenchimento do(a) entrevistador(a)]

BLOCO I - PERFIL

Objetivo: Identificar o perfil do entrevistado

Nome completo: _____

Idade: ____ anos

Sexo: ☐ M ☐ F

Estado civil: ☐ solteiro ☐ casado / em união estável ☐ divorciado

Tem filhos? ☐ sim ☐ não

Formação: _____

Cursos realizados na área da tecnologia da informação: _____

BLOCO II - TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

Objetivo: conhecer a trajetória profissional do entrevistado

- Qual o seu cargo na empresa?
- Há quanto tempo você o ocupa?
- Você fez cursos de capacitação / aperfeiçoamento, etc.?
- Quem arcou com os custos?
- Há quanto tempo você trabalha na área de informática? ____anos ____meses.
- Nesse período, em quantas empresas você trabalhou? _____
- Em que você trabalhava? Como era o seu outro emprego?
- Tempo experiência nesta área: () anos () meses
- Tempo de permanência na CELEPAR () anos () meses
- Trajetória dentro da CELEPAR:

BLOCO III - CARREIRA, TRABALHO E EMPREGO

Objetivo: identificar a percepção sobre carreira, trabalho e emprego

- O que te motivou a escolher esta profissão?
- Quais as perspectivas profissionais que você vislumbra nessa área?
- Você pode falar, em linhas gerais, sobre o seu projeto de vida e de futuro?
- Você pode falar sobre o lugar que o trabalho ocupa na sua vida e qual a importância dele para você?
- O que você mais valoriza em um trabalho/emprego?
- Você considera difícil achar emprego na sua área?
- Você conhece, na sua área, pessoas que querem trabalhar, mas estão desempregadas por falta de oportunidade?
- Você teme ficar desempregado?
- Na sua área, os profissionais tendem a ser solidários? Em quais situações?
- Tendem a ser muito competitivos? Pode descrever alguma situação de grande competitividade?

BLOCO IV - RELAÇÕES DE TRABALHO

Objetivo: Identificar as relações de trabalho na CELEPAR

- Que tipo de vínculo de trabalho tem na CELEPAR?
- Concursado: () Sim () Não
- CLT () Sim () Não
- Pessoa Jurídica: () Sim () Não
- Outra forma? Se sim, qual? _____
- Cargo em comissão: () Sim () Não
- Contratado para um determinado projeto? () Sim () Não
- Se sim qual a duração do contrato? _____
- Tem contrato como terceirizado? () Sim () Não
- Se sim como é este contrato? _____
- Quais as vantagens que você vê na forma de contratação a que está submetido? Há desvantagens? Quais?
- Principais mudanças percebidas quanto às contratações na CELEPAR no período em que está prestando serviços nessa sociedade de economia mista

BLOCO V- CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivo: Identificar as condições de trabalho na CELEPAR

Qual é a atividade central da CELEPAR? O que ela faz?

Descreva o trabalho que você realiza na CELEPAR?

- Quantas horas por dia você trabalha e quantos dias por semana?
- Você trabalha em casa? Este trabalho é parte do serviço prestado para a CELEPAR?
- Quem controla o seu trabalho? Como? _____

- Considera a remuneração condizente com as atividades realizadas?

Explique:

- Tem benefícios? _____
- Vantagens e desvantagens percebidas:
- A empresa tem algum programa de incentivo/motivação para os funcionários? Qual? Como funciona? _____
- A empresa investe em treinamentos para os funcionários? Com que frequência? Principais temas: _____
- Tem política de avaliação de desempenho? Como funciona? _____
- Você se sente estável no trabalho? Há inseguranças? Se sim em que situação?
- Como é o ritmo do seu trabalho?
- Que palavra define este ritmo?
- Quais são os conflitos que você encontra em seu trabalho? Como eles são resolvidos ou trabalhados?

BLOCO VI -PROCESSOS DE TRABALHO

Objetivo: conhecer o processo do trabalho na CELEPAR

- Você trabalha em equipe? Como se dá a divisão das tarefas?
- Se não é em equipe, você realiza seu trabalho sozinho, do começo ao fim?
- Você precisa do trabalho de outros que estão em outros espaços de trabalho, por exemplo, os terceirizados - conecta-se aos demais virtualmente;
- Depende que alguém que execute uma etapa e te repasse o trabalho?
- O processo de elaboração de suas tarefas propriamente ditas (você precisa apresentar mais de uma proposta/solução, para que o gestor escolha, ou não)? - Explique como se dá essa relação com o gestor.
- Você pode descrever brevemente os termos gerais das condições de trabalho?

BLOCO VII - AUTONOMIA

Objetivo: investigar a autonomia do trabalhador na CELEPAR

- Você depende de um chefe, supervisor ou diretor para finalizar sua atividade?
- Você tem liberdade para aceitar ou recusar um determinado serviço/projeto? Explique como se dá essa negociação:
- Você tem liberdade para propor soluções novas, sem depender de sua chefia?
- Quando tem dúvidas acerca das soluções para a elaboração de seu trabalho, costuma recorrer a quem? Explique.
- É você mesmo quem controla ou fiscaliza o andamento e a qualidade de seu trabalho?
- Este controle é feito por outras pessoas? (Explique);
- É o coordenador da área da TI quem controla?
- Participa em rede de profissionais com outras finalidades como: atualizar-se; informar-se sobre novidades tecnológicas; buscar novos serviços; etc. Explique.

BLOCO VIII - FORMAS DE ORGANIZAÇÃO COLETIVA

Objetivo: identificar formas de organização coletiva

- Qual é o sindicato de sua categoria?
- Você é filiado a algum sindicato?
- Como você avalia o seu sindicato?
- Qual foi a última mobilização que teve na CELEPAR para reivindicar salários, melhorias ou alguma outra mudança? Você chegou a participar? Por quê?
- Considera que os trabalhadores da CELEPAR são unidos para conquistar direitos?
- Considera seu sindicato eficiente no que diz respeito a conquista de direitos?
- Você conhece os últimos acordos coletivos negociados pelo sindicato?

APÊNDICE C - Ocupações relacionadas à Tecnologia da Informação de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

**OCUPAÇÕES RELACIONADAS À TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DE
ACORDO COM A CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO)**

317105: Programador de Internet
 142510: Gerente de Desenvolvimento de Sistemas
 212215: Engenheiros de Sistemas Operacionais em Computação
 212315: Administrador de Sistemas Operacionais
 212405: Analista de Desenvolvimento de Sistemas
 212415: Analista de Sistemas de Automação
 317110: Programador de Sistemas de Informação
 123605: Diretor de Serviços de Informática
 142515: Gerente de Produção de Tecnologia da Informação
 142520: Gerente de Projetos de Tecnologia da Informação
 142525: Gerente de Segurança de Tecnologia da Informação
 142530: Gerente de Suporte Técnico de Tecnologia da Informação
 142535: Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação
 203105: Pesquisador em Ciências da Computação e Informática
 212320: Administrador em Segurança da Informação
 261215: Analista de Informações (Pesquisador de Informações de Rede)
 313220: Técnico em Manutenção de Equipamentos de Informática
 317210: Técnico de Apoio ao Usuário de Informática (*Helpdesk*)
 212310: Administrador de Redes
 212410: Analista de Redes e de Comunicação de Dados
 214350: Engenheiro de Redes de Comunicação
 212305: Administrador de Banco de Dados
 212410: Analista de Redes e de Comunicação de Dados
 313305: Técnico de Comunicação de Dados
 415115: Codificador de Dados
 142505: Gerente de Rede
 212205: Engenheiro de Aplicativos em Computação
 212210: Engenheiro de Equipamentos em Computação
 212215: Engenheiros de Sistemas Operacionais em Computação
 212420: Analista de Suporte Computacional
 234120: Professor de Computação (Ensino Superior)
 317205: Operador de Computador (Inclusive Microcomputador)
 731110: Montador de Equipamentos Eletrônicos (Computadores e Equipamentos Auxiliares)
 203215: Pesquisador de Engenharia Elétrica e Eletrônica
 214365: Tecnólogo em Eletrônica
 261615: Editor de Mídia Eletrônica
 313205: Técnico de Manutenção Eletrônica
 313210: Técnico de Manutenção Eletrônica (Circuitos de Máquinas com Comando Numérico)
 412110: Digitador
 730105: Supervisor de Montagem e Instalação Eletroeletrônica
 951105: Eletricista de Manutenção Eletroeletrônica

ANEXO A - Termo de Livre Compromisso e Esclarecido

TERMO DE LIVRE COMPROMISSO E ESCLARECIDO

Eu, _____,
de nacionalidade _____, RG nº: _____,
profissão: _____, trabalhador(a) na área de _____
estou sendo convidado(a) a participar da pesquisa científica de Doutorado sobre as relações de trabalho CELEPAR que compõe a administração pública indireta do Estado do Paraná, orientada pela Prof.^a Dr.^a Maria Aparecida da Cruz Bridi e realizada pela aluna Zélia Freiburger, RG ° 2.072.833-7 regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Sociologia - PPGS da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e pesquisadora do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade - GETS desta mesma instituição.

Os dados e informações por mim fornecidos, mediante questionário e/ou entrevista, serão utilizados na pesquisa mencionada que resultará em Tese de Doutorado, contribuindo para os objetivos da mesma. Estou ciente de que minha privacidade será respeitada e meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa me identificar será mantido em absoluto sigilo, evitando a minha exposição pessoal, social ou profissional. Estou certo de que poderei interromper a entrevista a qualquer momento, solicitar a retirada de trechos da mesma ou me recusar a prestá-la.

Sei que me é garantido livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre a pesquisa e suas consequências e a tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

Enfim, tendo sido orientado quanto ao conteúdo deste termo, que foi lido e compreendido, assim como a natureza e o objetivo do estudo, manifesto meu livre consentimento em participar da pesquisa, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar por minha participação, conforme Resolução nº 196/96.

Curitiba, ____ de _____ de 2018.

Pesquisadora:

Doutoranda: Zélia Freiburger

Pesquisada:
